



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la
Dirección Regional de Agricultura Moyobamba – 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Sotelo Valles, Iván Orlando (ORCID: 0000-0002-9185-5914)

Guevara Inga, Yorbin (ORCID: 0000-0002-0694-8260)

ASESOR:

Mg. Alvarez Rios, Lin (ORCID: 0000-0002-0667-1900)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

MOYOBAMBA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Jesús, por ser el que nos inspira y nos da esa fuerza necesaria para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más grandes de mi vida. A nuestros papas, por sus consejos valores, principios y sacrificios en todos estos años, gracias por ayudarnos económicamente y sus consejos seguidos para llegar hacer un gran profesional. Y a todas nuestras amistades que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito, a aquellos que nos abrieron las puertas dándose el tiempo de compartir sus ideas.

Iván Orlando
Yorbin

Agradecimiento

Damos las gracias a nuestros docentes de la Escuela Administración de la Universidad César Vallejo, por compartirnos sus enseñanzas a lo largo de esta preparación, a nuestro profesor, Mg. Lin Alvarez Ríos docente de nuestro proyecto de investigación quien nos ha guiado y orientado, y a los Jurados por sus observaciones que gracias a ello hemos podido mejorar nuestra investigación.

Los autores

Página del Jurado



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 2 de 17

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **SOTELO VALLES IVÁN**, cuyo título es: "**Clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la dirección de la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba -2019**".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **14 (CATORCE)**.

Moyobamba, 11 de diciembre del 2019.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL



Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ DEVAC / Responsable del SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	-----------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

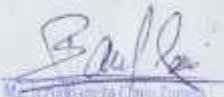
Página del Jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 17

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **GUEVARA INGA YORBIN**, cuyo título es: "Clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la dirección de la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba -2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **14 (CATORCE)**.

Moyobamba, 11 de diciembre del 2019.


.....
PRESIDENTE


.....
Parayra Gonzales, Tony Venancio
Magister en Gestión Pública
DNI N° 66388726
.....
SECRETARIO


.....
Mg. Lin Alvarez Rios
CLAD N° 09949
.....
VOCAL



Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ DEVAC / Responsable del SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	-----------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán consideradas como COPIA NO CONTROLADA.

Declaratoria de Autenticidad

Yo **Sotelo Valles Iván Orlando**, identificado con DNI N° 72855930 y **Guevara Inga Yorbin**, identificado con DNI N° 73390203, estudiantes del programa de Administración de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba - 2019”**;

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Moyobamba, 16 de diciembre de 2019



Sotelo Valles, Iván Orlando

DNI: 72855930



Guevara Inga, Yorbin

DNI: 73390203

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
Índice de figuras	ix
Índice de tablas	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	22
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	22
2.2 Variables y Operacionalización	23
2.3 Población, muestra y muestreo	25
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validación y confiabilidad	25
2.5 Método de análisis de datos	28
2.6 Aspectos éticos.....	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	50
Matriz de consistencia	51
Instrumento de recolección de datos	53

Validación de instrumentos	61
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	64
Acta de aprobación de originalidad de tesis	65
Informe de originalidad del turnitin	67
Autorización de publicación de tesis al repositorio.....	68
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	70

Índice de Figuras

Figura 1. Valoración de actividades	29
Figura 2. Reconocimiento de trabajo.....	29
Figura 3. Capacitaciones.....	30
Figura 4. Relaciones Interpersonales	30
Figura 5. Equipos de seguridad	31
Figura 6. Programas de capacitación.....	32
Figura 7. Cumplir con metas y objetivos.....	32
Figura 8. Propuestas e innovaciones	33
Figura 9. Conclusiones productivas	33
Figura 10. Aumento de productividad.....	34

Índice de Tablas

Tabla 1. Valoración de actividades.....	55
Tabla 2. Reconocimiento de trabajo	55
Tabla 3. Capacitaciones	56
Tabla 4. Relaciones Interpersonales	56
Tabla 5. Equipos de seguridad.....	57
Tabla 6. Programas de capacitación	58
Tabla 7. Cumplir con metas y objetivos	58
Tabla 8. Propuestas e innovaciones	59
Tabla 9. Conclusiones productivas	59
Tabla 10. Aumento de productividad	60

RESUMEN

La investigación cuyo objetivo general es determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba, 2019. La investigación pertenece al nivel de investigación tipo descriptivo – correlacional, el diseño metodológico fue no experimental, ya que no se han manipulado ambas variables, y la información recabada se dio en un momento dado. La población de estudio fue de 20 colaboradores de la empresa, siendo el tamaño pequeño, por lo tanto, se considera, censal. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de tipo Likert cuantitativo. Para el análisis de los datos obtenidos se utilizó el estadístico o coeficiente de Pearson, y la validez del instrumento se obtuvo mediante juicio de expertos. Cuyo resultado, se pudo determinar la confiabilidad mediante el uso del Alfa de Crombach. para la medición de la relación, se utilizó el método de Pearson, determinándose que se obtuvo un coeficiente de 0.94 lo que significa que es una correlación imperfecta muy alta, interpretándose que, a mayor clima laboral, mejor será la productividad, demostrándose que la hipótesis alterna es aceptada. Como conclusión, la actual investigación ha podido determinar la presencia de resultados estadísticamente importantes y significativas con características muy altas, entre las variables estudiadas tal como son el clima laboral y la productividad, verificada en la hipótesis de estudio y respondiendo a los objetivos propuestos.

Palabras claves: Clima Laboral, Productividad, Entidad Pública.

ABSTRACT

The research whose general objective is to determine the relationship between the work environment and the productivity of workers in the area of human resources in the Regional Directorate of Agriculture Moyobamba, 2019. The research belongs to the level of descriptive - correlational type research, the Methodological design was non-experimental, since both variables have not been manipulated, and the information collected was given at a given time. The study population was 20 employees of the company, being the small size, therefore, it is considered census. The data collection instrument was a quantitative Likert questionnaire. For the analysis of the data obtained, the Pearson statistic or coefficient was used, and the validity of the instrument was obtained through expert judgment. Whose result, the reliability could be determined by using Crombach's Alpha. To measure the relationship, the Pearson method was used, determining that a coefficient of 0.94 was obtained, which means that it is a very high imperfect correlation, interpreting that, the higher the working environment, the better the productivity, demonstrating that the hypothesis Alternate is accepted. In conclusion, the current research has been able to determine the presence of statistically important and significant results with very high characteristics, among the variables studied such as the work environment and productivity, verified in the study hypothesis and responding to the proposed objectives.

Keywords: Labor Climate, Productivity, Public Entity.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en el ámbito global, los jefes buscan que su personal sea más eficiente y eficaces, creando un sin número de estrategias las cuales permitirá ofrecer mejores servicios optimizando más el trabajo, cabe recalcar que fijan la atención en sus colaboradores, los cuales integran un grupo intangible y valioso, son ellos quienes poseen el funcionamiento a las actividades y dan un valor efectivo a la empresa. Lo definen que cuanto más valorado e identificado se sienta el colaborador en su organización, mejor será su desempeño en la productividad laboral.

En nuestro país se realizó un servicio, que tiene como propósito, que las personas que trabajen en empresas del estado, configuren programas administrativos de gestión manifestando beneficios en los trabajadores, para optimizar el clima laboral, procurando tener decisiones positivas y brotar resultados altos para la productividad. Cabe recalcar que, a pesar de los programas, demasiadas empresas del estado peruano tienen que fortalecer e innovar el clima laboral, donde se podrá notar aumentos en la productividad y por consecuencia la calidad de servicio brindado ocasione satisfacción en las organizaciones.

A nivel local, su misión de la entidad pública, es promover proyectos sumamente productivos de manera eficaz, competitiva e innovadora resguardando que las personas de campo se sientan identificados buscando obtener resultados con dichos títulos de tierra, dando un enfoque territorial en la productividad, y como visión nos dice que al 2021 somos modelo de región en bienestar social, buen clima laboral, valoraciones de trabajadores cuidado de nuestros recursos naturales y diversidad, promoviendo el crecimiento de una región que busca la satisfacción de las personas en la ciudad de Moyobamba, dado esto la institución tiene como objetivo crear un vínculo agradable en tema de clima laboral para todos los trabajadores, lo cual va a permitir aumentar la productividad; pero afirman que, hay mucho en que mejorar, incentivación, poca coordinación, incentivos, capacitación, concientización, en el sentido de que los intereses personales estén armonizados con los interés de la institución, etc., que obstaculizan la satisfacción laboral y que afecta el rendimiento laboral, los cuales se requiere corregir, y que haciéndolo permitiría mejorar la productividad.

Toda empresa tiene dificultades, riesgos y problemas que afectan a los trabajadores internos y externos, y se traduce generalmente como la falta de capacitación, salarios relativamente bajos, falta de presupuesto, falta de implementación de tecnología (impresoras, fotocopadoras, etc.), áreas no establecidas, no se dan viáticos necesarios, problemas en la comunicación, etc., a raíz de esto, el clima laboral se puede deteriorar afectando su productividad.

Profesionalmente hablando, conocer la realidad problemática del personal de recursos humanos en el área de administración en la dirección regional de agricultura en relación con su desempeño, es un desafío que hace evidente la necesidad de conocer dentro del rango, variables importantes que se encuentran relacionadas con el clima laboral y la productividad, entre otras. Finalmente, el presente estudio propone conocer tal realidad, su problemática, en base de los factores mencionados, para posteriormente plantearse el diseño de ambientes de mejoría en lo que respecta al clima laboral intrínsecamente de la dirección regional de agricultura, y que se permita incrementar la productividad, buscando que el servicio a la población Moyobambina sea buena y eficaz.

Se tuvo como trabajos previos: A nivel internacional según Vikas, M. (2017), en su trabajo de investigación titulada: *Clima Organizacional y su diagnóstico; Una aproximación conceptual*. (Artículo Científico). Universidad del valle, Cali, Colombia. Se planteó un estudio con un tipo y diseño, descriptivo – interpretativo, no experimental, teniendo un total de población de 70 trabajadores, con una muestra de 50 empleados con instrumento utilizado cuestionario y la técnica, la encuesta. Concluyendo que: El comportamiento laboral de un empleado, se ve influido principalmente por su motivación, tal determina en gran medida el éxito de una organización. Y el comportamiento de los empleados depende mucho de la motivación, y a su vez, está influenciada principalmente por las diversas magnitudes del clima organizacional, donde predominan en una organización en específica y se propone más culturas científicas sobre estos temas.

Portilla, F. (2015). En su trabajo de investigación titulada: *Gestión administrativa y la influencia en el desempeño del personal de las cooperativas de transporte en la ciudad de Tulcán Ecuador” nos indica la importancia del Magnamente (“Técnica de Dirección y Gestión de Empresas”)*, (Tesis de pregrado). Universidad politécnica estatal de Carchi, Tulcán, Ecuador. La presente investigación tiene como tipo y diseño de investigación explorativa – Descriptiva, no experimental, con un total de población de 532 socios de dicha cooperativa y con una muestra de 228 personas aplicable en dicha muestra, para la recolección de datos se utilizó varios instrumentos como: aplicación de encuestas, ejecución de guías de entrevista, observación directa. Dicha tesis ha concluido: Para el avance de la institución, donde privilegia la planificación y la eficiencia que se cristaliza en la óptima y distribución adecuada, determina que los recursos de los trabajadores necesitan una optimización de los trabajadores en sus actividades y así cumplir con los objetivos plasmados por la gestión, y obtener un clima organizacional, significativo.

Tahmoures, R. (2015). En su trabajo de investigación titulado *La relación del clima organizacional y la calidad de vida del trabajo con productividad del personal de la Compañía de Telecomunicaciones de Teherán*. (Tesis de pregrado). Universidad de Teherán, Isla Kish, Irán. Con un estudio de tipo y diseño es un descriptivo correlativo, no experimental. El universo estadístico comprende 588 personas, todos los empleados regulares y contractuales. La muestra es de 234 empleados fue

seleccionado por un método de muestreo aleatorio simple. Los datos fueron recolectados a través del Cuestionario de clima organizacional, cuestionario de calidad de vida laboral y cuestionario de productividad. Estableciendo la confidencialidad del cuestionario, se adoptó el método alfa de Cronbach, donde aprobó la adecuación de todas las herramientas. Los datos recogidos por el coeficiente de correlación de Pearson, regresión múltiple fueron analizados. Llegando a una conclusión y revelando los resultados a una correspondencia estadísticamente objetiva y demostrativa entre el Clima organizacional y productividad y entre las dimensiones de dicha situación laboral y productividad. Concluyendo: que el clima organizacional es una variable efectiva en la habilidad de la vida laboral del empleador y tiene un efecto directo en la productividad.

Mazariegos, L. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de pregrado) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Dentro del tipo y diseño de investigación se realizó Descriptivo correlacional, no experimental, con una población de 32 colaboradores representado por 12 mujeres y 22 hombres, se estudió toda la población. La técnica e instrumento de recolección se usó un cuestionario (escala de Likert) y como técnica la encuesta. En conclusión: Tuvo como propósito realizar incentivos en la motivación del personal administrativo en la empresa de suministros de la lista 1 de Quetzaltenango. Entre las conclusiones más resaltantes indica, que la estimulación es un pilar sustancial hacia el ejercicio de las actividades de los colaboradores, sin duda alguna, procura a que actúen con ánimo en las actividades y saquen buenos resultados para la empresa y lo que se recomienda que hay diferentes maneras de seguir al personal y que es necesario que la organización no falte capital, maquinaria, materias primas, usos básicos para el empleador.

Patterson, M. (2014), en su trabajo de investigación titulada: *Clima Organizacional y productividad de la empresa: el papel del efecto del empleado y el nivel del empleado*. (Artículo Científico). Universidad católica del norte, Santiago, Chile. Se realizó un estudio cuantitativo. El diseño del estudio fue no experimental, transversal y correlacional con un total de población de 96 trabajadores y una muestra de 54, en los instrumentos se plasmó encuesta y cuestionario. Concluyo que las asociaciones

entre el clima de la empresa y la productividad serían mediadas por nivel medio de satisfacción laboral. Llego a la conclusión: La productividad se correlacionó significativamente en los análisis controlados con ocho aspectos de clima organizacional (por ejemplo, desarrollo de habilidades y preocupación por el bienestar de los empleados) y también con satisfacción laboral media. La hipótesis de la mediación fue apoyada en Regresiones múltiples para aspectos separados del clima. El análisis mostró que la productividad de la empresa estaba más fuertemente correlacionada con los aspectos del clima que tenían cargas de satisfacción más fuertes. Una segunda predicción, planteo que las percepciones de los directivos sobre el clima estarían más estrechamente vinculadas a la productividad que la de los no gerentes.

Adnan, I. (2014). En su trabajo de investigación titulada: *Clima organizacional y compromiso de los empleados: un estudio de la industria de género de punto paquistaní*. (Artículo Científico). Universidad de Prince Sultán, Riad, Pakistán, el tipo y diseño es pre experimental descriptivo correlacional con una población de 415 encuestados de la cual su muestra es de 353 aleatorio simple, recolectando con una entrevista y un cuestionario, llegando a una conclusión que la relación entre las dimensiones de Clima organizacional y compromiso organizacional aplicado en la industria pakistaníes. Los antecedentes se presentaron correlacionalmente estadístico significativo entre Clima organizacional y compromiso de los empleados, situación que ayudara a comprender los problemas críticos de desarrollo de los empleados en el lugar de trabajo, lo que conduce a la Mejora del trabajo, Medio ambiente y Productividad en la Organización.

Ardinez, G. (2014). En su trabajo de investigación titulado: *Valoración de la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción del personal competente-efectivo y burócrata de una institución de salud de tercer nivel en el municipio de san juan del cesar – la guajira 2014*. Municipalidad San Juan del Cesar, Guajira. (Tesis de pregrado). Universidad de Cartagena, Guajira, Colombia, tiene un tipo de estudio descriptivo transversal, enfoque cuantitativo con una población de 185 trabajadores contratados y una muestra de 51 trabajadores contratados, como instrumento utilización el cuestionario y la técnica, encuesta y llegaron a la siguiente conclusión: Que su relación entre la satisfacción laboral y la motivación del personal

es baja. Lo cual significa, que el clima laboral incide sobre la satisfacción de los trabajadores, pero que falta motivación.

A nivel nacional, según Cruz, González, C. (2018), En su trabajo de investigación titulado: *La Gestión Administrativa y Productividad de los Obreros en Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, Año 2018* (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Con un tipo y diseño de investigación descriptivo – correlacional, método hipotético – deductivo, no experimental de corte transversal, con una población de 40 colaboradores y su muestra se tomó la población (Censal), aplicando la técnica, una encuesta y el instrumento, el cuestionario. Se concluyó que: Se logró decretar la confiabilidad del instrumento mediante el uso del alfa de Crombach, a la vez se usó el método del coeficiente de Spearman para la medición de la correlación. Realizando los cálculos respectivos por el alfa de Combrach y Spearman lo que se estableció que La Gestión Administrativa se correlaciona con $Rho = 0.79$, entendiéndose como correlación positiva alta con la Productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo para el año 2018. Donde se pudo observar: Que la planificación mantiene una relación con la productividad ya que se considera que la planeación tiende a afectar a los objetivos y cumplimientos de la misión y visión de la empresa respectiva. Cabe señalar que la empresa se relaciona con la Productividad de los Obreros, entonces toda empresa va a buscar a través de los procesos, métodos y procedimientos la abreviación y rapidez de trabajo. Se ha determinado que la empresa se relaciona con la Productividad de los Obreros porque para ejecutar los planes de la organización se requiere el trabajo en equipo ya que es un pilar muy importante porque ayuda a optimizar el trabajo y las actividades respectivas, lo cual el jefe debe rescatar y poner en práctica para el uso de buen clima laboral.

Cruz, A. (2017), En su trabajo de investigación titulado: *Observaciones de las relaciones interpersonales y clima laboral de BEGSA empresa particular de compromiso limitada - Puno periodo 2016*”, *BEGSA E.I.R.L, Puno*. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Como tipo y diseño de investigación se trabajó con Descriptivo – no experimental, con una población con un total de 12 colaboradores y la muestra se tomó toda la población (Censal) y como técnica se aplicó la encuesta y un cuestionario en el instrumento. Llego a las

siguientes conclusiones: Sus situaciones interpolares entre los trabajadores de la asociación Begsa es regular salubre con un cierto porcentaje de rechazo, sin embargo, el clima laboral es regular ya que existen deficiencias por condiciones físicas ambientales y naturales. Sin embargo, dicho a las dos variables ya distinguidas que son las recomendaciones interpersonales como el clima laboral son de clase importante en la administración laboral de cualquier ámbito u organización. Existen casos problemáticos ya captados en la asociación Begsa, como ejemplo principal, favoritismo de personal, falta de unión, comunicación, falta de confianza y falta de valoración.

Facho, G. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Instrucciones de Inspección, Municipalidad de Lima, 2016*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Con un tipo y diseño descriptivo simple con un enfoque cuantitativo, con una población de 57 trabajadores, y la muestra se tomó toda la población (Censal), con una técnica de encuesta y el instrumento, cuestionario manifiesta la siguiente conclusión: Una reciprocidad entre la productividad laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la municipalidad de Lima, 2016, que no es excelente que su episodio se relacionaría si se implementaría y se desarrollaría organizadamente hacia un uso mejor del rendimiento laboral. En lo que respecta a la Planificación, señala que existe un nivel normal de programación administrativa en SOFM de la ciudad de Lima en el año 2016, lo cual nos muestra que no es lo correcto.

Vásquez, J. (2017), en su trabajo de investigación titulado: *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de ciudad Eten, 2016*. (Tesis de pregrado) Universidad privada Juan Mesia Vaca, Eten, Perú. Con un estudio de tipo y diseño propositivo – cuantitativo, con diseño no experimental – transversal, con una población estudiada de 50 personas, lo cual se tomó una muestra de 7 personas, se trabajó con una técnica la encuesta y el instrumento, el cuestionario. nos plantea tres propósitos de estudio como son: Se llegó a la siguiente conclusión: Se manifiesta claramente el clima laboral influye respectivamente y claramente en la productividad de los asalariados legales de la municipalidad, como da un resultado el estadístico de Pearson, cuyo

resultado es de 0.69, aceptándose la hipótesis alterna, llegando a una conclusión significativa con dichos objetivos trazados.

Rodríguez, J. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Influencia del Clima Laboral en La Productividad de Los Trabajadores de La Municipalidad de Comas, Año 2016*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Planteo un trabajo de tipo y diseño Descriptivo correlacional – no experimental, con una población de 60 trabajadores, se incluyó toda la población en la muestra, la técnica e instrumento, encuesta y cuestionario Llego a la siguiente conclusión: Ejecuta su investigación que tiene como intención establecer el poder del clima laboral y la productividad de los trabajadores de dicha empresa. Cabe destacar que, se ha utilizado el instrumento del cuestionario que se entrevistó en un total de 60 trabajadores con un listado de 20 preguntas, demostrando dio mayor propensión en el área dando una participación a los trabajadores de estudio. En el alfa de crombach aplicando el estadístico spss boto un resultado positivo, obteniendo una fiabilidad de 0,80. Mediante su procedimiento se pudo concluir que: que la variable 1 y la variable 2 tiene una relación regular en la municipalidad de comas, lo que se demuestra que la incidencia del clima laboral no daría como significancia positiva dentro del entorno de la productividad.

Alegre, A. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área logística de una empresa metálica de Lima*. (Artículo científico) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Con un tipo y diseño descriptivo – correlacional no experimental, con una población de 57 trabajadores con una muestra Censal de toda la población. La técnica se utilizó la encuesta y el instrumento, cuestionario. Llegando a una conclusión: Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en 57 trabajadores del sector logística de la Empresa Metálica de Lima. El resultado del artículo, descriptivo correlacional se manifestó que preexiste una correlación directa y estadísticamente demostrativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, y sus longitudes correspondientes.

Yarahuaman, H. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *Análisis del clima laboral en la empresa cinco DP S.A.C. En el periodo 2013 – 2014*. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional tecnológica de lima sur, Lima, Perú. Con un tipo y diseño de investigación descriptivo correlación – no experimental, con una población de 24 empleados lo que se cogió toda la población en la muestra, trabajando con una técnica la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Concluyendo que: Según el proyecto de la empresa CINCO DP S.A.C.se visualiza que no hay un apropiado clima laboral ya que existe desconcierto por segmento de los colaboradores por diferentes factores como reconocimiento, remuneración, comunicación, autonomía, liderazgo, por lo tanto, la empresa no realiza u buen desempeño laboral y considerando que esta empresa no realiza esfuerzos por mejorar ese ambiente y la sensación que tiene los trabajadores de la organización.

Ordinola, A. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *El clima laboral y la contribución en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. (Tesis de maestría) Universidad de Piura, Piura, Perú. Teniendo un tipo y diseño transversal descriptivo, cuantitativo con una población de 67 y una muestra de 58, como técnica se utilizó la encuesta y el instrumento, el cuestionario con una escala de Likert. Esta investigación llevo a las siguientes conclusiones: Según las observaciones que se hizo en la presente investigación los profesores de dicha organización arroja que el clima laboral es regular con tendencia bajo considerando diferentes factores que se analizaron como comunicación, remuneración y entre otros, por ende este se ve afectado en la institución resaltando que los niveles más bajos son el de justificación y la intervención, siendo preciso que los factores sean trabajos reforzados en la organización dejando en claro que se pretende mejorar el clima laboral.

A nivel regional. Arévalo, L. (2019). En su trabajo de investigación titulado: *Comunicación interna y productividad laboral en las empresas de Tarapoto*. (Artículo Científico) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Se tuvo un tipo y diseño Descriptivo – correlacional, no experimental de enfoque cuantitativo, con una población de 50 trabajadores y la muestra se tomó todo (Censal). Con una técnica de encuesta y el instrumento el cuestionario y se llegó a concluir: que la comunicación interna y la productividad está en un rango alto positivo porque los trabajadores se sienten satisfechos en sus necesidades y actividades, ellos se sientes con ganas de

mas, motivados, cumpliendo metas, posicionándose en un rango nacional, y son valorados lo que ocasiona una situación positiva en el trabajo por hecho, brindan mayor productividad.

Rabanal, J. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rimach y Sánchez Negocios S.R.L, de la ciudad de Tarapoto, periodo 2016*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Se trabajó con un tipo y diseño Descriptivo correlacional – no experimental, con una población de 15 colaboradores y la muestra se estableció toda la población, como técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se Concluyó: Que los trabajadores tienen un ambiente insatisfecho en el clima laboral, en que los trabajadores no se sienten a gusto con su empresa, debido a que los gerentes no interactúan con ellos y no recurren a sus necesidades, ellos afirman que el inadecuado trato y la mala coordinación con los jefes refleja el por qué no asciende o crece la productividad y la comunicación con los clientes, eh allí la baja productividad.

Lomas, R. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Con un tipo de estudio y diseño Descriptivo correlacional no experimental, con una población de 70 trabajadores, utilizado toda la población en la muestra, como técnica se utilizó la encuesta y en instrumento el cuestionario, llegando a la siguiente conclusión: Teniendo como objetivo general, determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de buenos aires, donde el tipo de estudio fue descriptivo correlacional con muestra de 71 trabajadores donde fueron calificados mediante un cuestionario llegando al fin de encontrar resultados. Lomas (2017) llega a la siguiente conclusión: En mención al objetivo general, se señaló que hay una relación directa positiva muy alta entre la satisfacción laboral y la productividad, donde el estadístico Pearson tiene como resultado de 0.94, la cual marca que la variable Satisfacción Laboral influye en la variable Productividad en un 89%. Dichas derivaciones son procedentes ya que un total de 70 trabajadores encuestados, el 34% manifiestan conservar un nivel de agrado bajo, quiere decir que afecta a la

productividad de los mismo. Recomendando. “La municipalidad distrital de buenos aires debe tomar medidas sumatorias con el fin de ocasionar a los trabajadores una situación agradable y cómodo, donde permitirá ver resultados en la productividad.

A nivel local según Sánchez, A. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la cooperativa de servicios múltiples Frutos de selva*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba, Perú. Con estudio de tipo y diseño Descriptivo Correlacional – no experimental, con una población de 22 empleados y una muestra de la misma, se tomó toda la población por ser pocos. Como técnica se utilizó la encuesta y el instrumento el cuestionario. Llego a las conclusiones que el clima organizacional de la empresa no es el correcto, ya que el contexto de los colaboradores no establece ni cumplen con los requisitos adecuados dando un resultado negativo en las áreas laborales, con mala comunicación con los compañeros de trabajo, falta de motivación, falta de reconocimiento y esto repercute en diferentes habilidades personales con las actividades. El autor planteo cambios accesibles para los trabajadores, que puedan solucionarse los problemas y tener el don de poder comunicarse y lo mejor, saber organizarse.

Gamonal, D. (2016). En su trabajo de investigación titulado *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud Moyobamba – 2014*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba, Perú. Con un tipo y diseño Descriptivo correlacional no experimental, con una población de 40 trabajadores y una muestra de 36 empleados, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Se llegó a la siguiente conclusión: Empezando por las preguntas que son a 36 empleados, dice que el 2.8% refiere que es bueno, el 69.4% dice que es regular y el 27.8% afirma que es malo. Esto se debe a los cambios que está realizando la empresa con los directivos de la red. De acuerdo al desempeño laboral de los trabajadores tiene un nivel de 11.1% bueno y el 88.9% regular y nadie manifestó, malo. Los directivos sacando los resultados de encuesta, dijeron que donde hay más significancia en el clima organizacional, fueron: Acuerdo con la red y el pacto que se recibe con los jefes fue de 21.5% de 180 encuestados. Y los factores con mayor relevancia en el desempeño fueron: Incumplimiento de metas y ambiente reducido, dando un valor de 30%. La

red de salud afirma que, si hay un nivel de desempeño correcto en los trabajadores y si ellos se sienten cómodos, mejor será su clima laboral.

Dentro de las teorías relacionadas al tema nos dice que dentro de la literatura sobre temas vinculados al clima laboral podemos encontrar que la mayor parte concuerdan que la motivación es uno de los elementos más significativos y tiene correlación directa con la producción y por ende con la productividad laboral. Gan, (2007). plantea que se tienen que dar as condiciones favorables en el ambiente laboral, porque:

Esto implica a un ordena clima organizacional donde los trabajadores comprenden las características del carácter humano que se utiliza en dicha compañía influyendo en su comportamiento. Sin duda alguna el clima laboral es un supuesto de la conservación intima de una empresa u organización lo que da como fruto un alto grado de competitividad laboral. (p. 176).

Cuando hablamos de clima laboral es que la particularidad de un clima laboral favorable interviene claramente en la percepción y contentamiento del personal en una entidad, influenciando y mejorando notablemente la productividad. Entendemos que los esfuerzos deben estar dirigidos hacia el buen clima laboral, caso contrario puede ocasionarse conflictos o malestares en los trabajadores, y esto generaría bajo rendimiento, Por ello, se hace necesario e importante aplicar encuestas hacia los empleados u obreros, con el propósito de estar al tanto su valoración y el nivel de satisfacción. Al respecto, Álvarez, (2009). plantea: El clima laboral es la valoración en los colaboradores sobre diferentes manuales de conocimientos de la organización en donde perpetran sus labores respectivas. El autor comenta que hay problemas de ambiente negativos en dichas áreas, lo cual para él es muy importante que el trabajador no se enferme con estrés. (p.11).

Como tipo y características del clima laboral nos dice es obligatorio que los esfuerzos de gestión se preocupen en organizar y dar las condiciones para que haya un ambiente de trabajo favorable que contribuye y propicie, el trabajo en equipo y una mayor productividad, buscándose a su vez un mayor compromiso con el puesto de trabajo y la entidad. Como resultado, obtendremos, además, el valor añadido dentro de la cadena de valor, hacia una mejora en la satisfacción de los ciudadanos al

cual sirve toda institución. El Clima laboral está integrado por una sucesión de tipos visibles en que subrayan: Aspectos psicológicos, Situación laboral y Entorno social.

Los aspectos psicológicos es crear un ambiente más agradable para el trabajo, impacta positivamente en el pensar de los trabajadores, ocasionando que sea menos fatigante o aburrido, permitiendo que se involucre con los objetivos de la empresa.

Lo psicológico está en la mente de la persona y guía su accionar, Quiroga, (2012). plantea que: “Lo define, que la parte psicológica es sumamente importante y que la necesidad de los trabajadores interviene mucho en la vida social, lo cual crea un carácter intrínseco al igual que las personas solas” (p.4). En el campo de la psicología, al abordar sobre el clima laboral, nos plantea que tal es propio del ser humano y tiene mucho que ver la valoración que, en sí, tienen los trabajadores sobre ella; por ello Quiroga, (2012), agrega ciertas características que la modulan: Esto establece afecto de desmotivación o falta de interés hacia la empresa. A su vez este clima laboral está conformado por cada una de las impresiones, formas entre los personajes que acceden la organización. Este clima se calcularía a partir de las sucesivas dimensiones: la distribución, reglas, compromiso, soporte o sustentáculo, premios o retribución, conflictividad, equivalencia e inseguridad. (p. 4).

Cuando hablamos de situación laboral, estamos hablando de personas que cumplen una función dentro del engranaje laboral, y lo que se tiene que buscar es su eficiencia, eficacia, para logra tal se hace indispensable estudiar las causas que condicionan su conducta y procedimiento. La teoría sobre clima laboral nos habla de que se debe incentivar a los trabajadores mediante el reconocimiento a su labor y su rendimiento (utilizando como punto de medición la productividad laboral), mediante planes y programa de incentivos, capacitaciones en temas puntuales, mejora en el nivel salarial, el soporte general, las capacidades de prosperidad, concursos para ascensos, etc., que mediaran de manera positiva sobre el clima laboral. Quiroga, (2012), complementa lo señalado, afirmando que se debe ejercer un correcto liderazgo y mejores condiciones laborales:

El esfuerzo requerido en el desempeño de las actividades en su área de trabajo así mismo la serie de movimientos para la realización del mismo interviniendo los factores físicos: Como la aptitud y renovación de las bases, los contextos de

irradiación, aire, sonido y saturación, el cambio ejecutivo de las máquinas, los equipos, el moblaje y los capítulos de encargo. (p. 5).

En el entorno social cuando los empleados no están satisfechos en el entorno social de trabajo, lo más probable es que su rendimiento desciende y los conflictos aumentan. Una institución que fomenta un positivo ambiente laboral, favorece el compromiso y la participación dinámica de las personas hacia la observancia de los objetivos de la empresa. La teoría propone que se tiene que brindar el espacio y tiempo para que se posibilite la participación con los trabajadores y hacerlos sentir como parte importante del grupo y por ende de la institución, de manera que en épocas favorables o no, el equipo responda y siempre busque en conseguir los objetivos y actúen con capacidad de resiliencia sabiendo que está amparado y que hay sentido de pertenencia y orgullo por lo que se hace y se propone

El entorno social favorable dentro del quehacer laboral, propicia un mejor desempeño en las diligencias que ejecutan los trabajadores; por ello Silva, (2008), afirma: al haber mejores índices de trabajo mejor resaltaría la calidad de vida del empleado y este a su vez abonara a la organización dar un impacto en el desempeño laboral. Todos estos factores se aprecian en el clima organizacional y este condicionara sobre el beneficio y ocupación del personal, siendo valioso para la particularidad de la labor y la atención al cliente, así mismo sobre su satisfacción personal, impactando la cohesión e identificación organizacional. (p. 116).

La motivación humana en el clima laboral se entiende como aquello que despierte el interés por hacer algo, direccionándola para que sea el impacto favorable, en la literatura está siendo muy empleada en cuestiones de mejorar el clima laboral, acorde con ello, podemos inferir tres maneras por las cuales las personas realicen el esfuerzo tanto físico como mental sin que con ello se sientan con la obligación de hacerlo, estas son: Llegar al Convencimiento de que consigan trabajar acorde los objetivos, armonizándose los objetivos personales con los institucionales, la amenaza de la sanción y la expectativas por las recompensas (económicas o no económicas). “La motivación es definida como un escenario entusiasta “efectiva” derivada por un ser compasivo ante la resistencia de tomar un incitación o salario

indemnizando una necesidad que tiene como resultado una dirección grande y mejor planeada”. (p. 89).

Restrepo, (2018), relaciona el Clima Organizacional, con el desarrollo Organizacional y el Desarrollo Humano, dándole énfasis que la empresa debe motivar y fomentar estos tres elementos, para ello debe comprender que las personas no son iguales y que tiene diferentes intereses y motivaciones y que cada uno busca su propio desarrollo personal acorde a sus aspiraciones. Se debe fomentar el proceso de cambio y dirigir los esfuerzos hacia la mejora, en la cual lo primero que debe entenderse es que tal proceso de cambio se tiene que dar en el siguiente orden: inicia en el individuo, luego en su entorno (sea su grupo familiar o laboral), para finalmente se de en el nivel organizacional. Siendo importante diseñar las estrategias en contra de la resistencia al cambio.

La mejora organizacional busca sustentar el clima preciso para que los trabajadores y los grupos de trabajo puedan aumentar sus competencias, ser creativos, innovadores y productivos conforme con sus capacidades, respetando siempre los intereses institucionales.

Lo importante es que, los trabajadores, grupos de trabajo, se sientan bien entre ellos mismos, propiciando un efecto positivo, de manera que lo transmitirán hacia los que los rodean, en lo que respecta a la productividad, ésta tenderá a aumentar, contribuyendo al bienestar de la sociedad a la cual se sirve. Restrepo, (2018) asevera sobre la calidad y la productividad y los logros institucionales:

“No es un secreto que el desarrollo organizacional en su origen va en pro de la calidad y la productividad, siendo el verdadero fondo formar equipos de trabajo comprometidos con la ganancia de la misión, visión y objetivos de la empresa (p. 56).

Finalmente, como se había manifestado anteriormente, es el factor humano, la clave de toda empresa, para lograr resultados óptimos y favorables y que conduzcan al éxito. Por ello, la institución debe estar enfocada a dinamizarla, teniendo como uno de sus objetivos de gestión, el lograr un buen ambiente laboral. “... asimismo, la complacencia del trabajador invade un término dominante, ya que el conocimiento

negativo o positivo de los trabajadores interviene en la relación que estos apadrinen con la organización y ese nivel de compromiso y producción que esta tenga” (Manosalvas, 2015, p. 6).

Cuando hablamos de Productividad, lo entendemos como un indicador que mide la eficiencia y lo que se busca es producir mejorando los patrimonios disponibles. “La Productividad involucra la prosperidad del transcurso fructífero, la mejora enlaza un balance propicio entre el aumento de capitales manejados y el total de recursos y valores originados”.

Berghe expone sobre la productividad laboral, lo plantea como el hecho más valioso que se puede conseguir en una empresa en bien de su desarrollo, esta se puede lograr, utilizando los recursos como el capital y trabajo, pero lo que mueve todo este aparato son los trabajadores, y esto lo realiza mediante sus competencias, capacidades y experiencias, propiciando a su vez el cambio y propuestas innovadoras, apuntando siempre al beneficio de la empresa, esto porque: “... El entusiasmo, atención y servicio ético conllevará a un aumento de productividad ya que el autor manifiesta que realizando estos pasos, asegura uno el futuro y desarrollo de buenas nuevas para el ambiente institucional. (Berghe, 2017, p. 26).

Langemeier, especifica sobre el impacto de los factores o integrantes productivos hacia la productividad, dándole una correspondencia positiva; es decir, un incremento en la Productividad laboral permite a la empresa o economía producir igual cantidad o más producción con menos trabajadores. En ese sentido, el autor argumenta que las empresas al mejorar su productividad contribuyen con el país de manera efectiva. “Debido a que la productividad laboral está directamente relacionada con la producción, tiene un gran impacto en el crecimiento económico” (Langemeier, 2018, p. 12).

Dentro de las perspectivas humanas de la productividad, Chiavenato cita varios autores que hablan sobre la Productividad, entre ellas tenemos a Robbins, (2009), afirma que la productividad de la empresa es el primer objetivo de los directores y su encargo. Los recursos son dirigidos por las personas, quienes colocan todas sus energías para provocar fortunas y productos en carácter eficaz, optimizando complacencia elaboración cada vez más, por lo que toda mediación para perfeccionar

la productividad en la empresa tiene su raíz en los trabajadores. Vroom, (1992) y Parra, (1998), coinciden en señalar en que las actividades que realizan los trabajadores contribuyen de manera positiva en la empresa, por ende, favorecer a la productividad, cuando ellas permiten alcanzar sus propias metas personales. La motivación es un punto importante. (Chiavenato, 2009, p. 252).

Rojas, (2017), examina la contribución de la teoría Z, el cual plantea que es un prototipo de mandato organizativo que fue perfeccionado en 1981 por William Ouchi. Esta propuesta, también conocida como la técnica japonesa, expone que no se quiera deshacer la naturaleza de ser humano del trabajador, puesto que la personificación y las cualidades humanas en la relación Superior- Subordinado aumentan la productividad.

Finalmente, concluye que la Teoría Z ocupa que el trabajo, forme parte de la existencia propia del trabajador y de un papel principal en su vida; puesto que, el trabajo establece su calidad de vida e interviene en todos sus terrenos. “Estableciendo una relación causal, consistente en que cuando un empleado se siente valorado en el ámbito individual y posee un sentimiento propio a la empresa, dará el 100% alcanzando las metas y objetivos trazados aumentando tanto en la calidad representativa y en productividad. (Rojas, 2017, p 54).

Los estudios de Gilbert, (2015), realizados en Francia sobre las relaciones laborales, calidad y productividad, son de tipo empírico y presenta como objetivo de investigación el de conocer cómo las buenas relaciones profesionales lograrían apaciguar el impacto contrario en la productividad en contextos de limitaciones regulatorias u obstáculo laboral.

Los autores llegan a lo siguiente:

La muestra tomada con 7,441 observaciones correspondiente a 1,545 empresas durante el periodo 1991-2008, arroja como resultado que la evidencia de buenas relaciones laborales reside en la existencia de convenios colectivos vinculantes, en la empresa o a nivel de la industria. En Francia, la posibilidad de celebrar un convenio colectivo es una clara señal de buenas Relaciones laborales. Estos resultados

confirman que la calidad de relaciones laborales, a nivel de sucursal o de empresa, es un factor importante (Gilbert, 2017, p 109-110).

En los recursos humanos los trabajadores son pensados como recursos desde el inicio que aparecieron en la empresa como factores productivos, que intervienen en el proceso productivo, es ahí donde manejan y transforman los insumos para crear bienes y/o servicios, buscándose la eficiencia y optimizando la cadena productiva. Herrera, (2011), precisa: Dentro de una entidad existen y poseen variedades sin número de recursos: los funcionarios, bancarios, materia prima, de mercadeo, pero los recursos humanos se han transformado en los más complicados y arrinconados porque todos los demás exigen obligatoriamente el aspecto de este para su procesamiento. (p. 22).

Chiavenato, (2002), propone una enunciación en materia de Dirección de Recursos Humanos asumiendo que es el personal, un recurso apreciable, es decir, no solo se debe hablar de logros de los objetivos o metas de una institución, sino también de los trabajadores que gestionan en esta; por ello, las voluntades deben estar direccionadas al incentivo y metas individuales. Los elementos del Causa Administrativa sean Proyección, Distribución, Orientación e Inspección, deben propiciar mediante sus técnicas el desempeño eficiente del trabajador, a la vez incorpore el medio que asienta a las personas que favorezcan en ellas, que posibiliten lograr sus objetivos propios y que tales estén relacionadas directa o indirectamente con el trabajo. En los sistemas productivos entendemos la causa de transformación de los insumos en bienes y/o servicios que han pasado por un proceso productivo o cadena productiva. Los sistemas productivos son concretamente acciones en producción. Para realizar dicho proceso es necesario aplicar paralelamente las técnicas y los principios administrativos. Selección de individuos y diplomacias productoras que tienen lugar sobre una plaza determinada” (Méndez, 1997, p. 33).

En ese espacio existirán unos factores de producción (recursos o insumos que utilizan las empresas para llevar a cabo su actividad). Tipos: Tierra, trabajo, capital y tecnología. (Méndez, 1997, p. 34).

“La identificación de los flujos de materiales y máquinas es el factor clave dentro del proceso de Gestión del sistema de Producción. Así, podemos obtener una herramienta fuerte para el Incremento de la productividad” (Rakytá, 2009, p. 24).

El medio ambiente no dice que son “Elementos reales que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores; constituyen un conjunto que obra en la realidad concreta de la situación laboral”. (Nicolaci, 2016, p. 6).

Las entidades se han dado cuenta de la calidad del confort que debe existir en el entorno laboral. Por ello despliega avance de los elementos ergonómicos funcionales en orden.

Es la calidad del medio ambiente que más impacta en el nivel de Motivación del empleado y posterior desempeño, influenciando en la productividad. Por ello que tan bien se comprometen con la organización, especialmente con su entorno inmediato, influye en gran medida en su tasa de error, nivel de Innovación y colaboración con otros empleados (Sehgal, 2012, p.5)

El contexto ambiental de trabajo tiene un impacto positivo en la Producción, favoreciendo a la mejora en la Productividad. La motivación, los valores éticos en los trabajadores, es importante desarrollar; por lo que, tiene gran sentido establecer espacios de trabajo favorables para la felicidad, prosperidad de la fuerza laboral, esto es relacionado con la calidad del aire, buena iluminación y plantas, música adecuada e incluso proporcionar instalaciones, vestuarios y duchas adecuadas, todo esto puede cambiar el entorno de trabajo y crear un ambiente saludable y vigoroso.

Dentro de la formulación del problema general, tenemos la siguiente pregunta: ¿Cómo el clima laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores del área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricultura San Martín – 2019? Como problema específico planteamos: ¿Cuál es el nivel del clima laboral de los trabajadores del área de recursos humanos de la dirección regional de agricultura san Martín - 2019? ¿Cuál es el nivel de productividad de los trabajadores del área de recursos humanos de la dirección regional de agricultura san Martín – 2019?

Dentro de la justificación de estudio tenemos: Se justifica teóricamente por Idalberto Chiavenato quien nombre que una empresa en el área de Recursos Humanos el clima laboral es un factor clave para la productividad, dando a conocer que va a depender mucho de cómo determinar estos pilares y el éxito que va a tener dicha organización si se tiene un buen clima laboral. Plasmado esto se entiende a que se debe empezar visionando a una mejora continua, y realizando propuestas que realizaran cambios en los trabajadores y que ellos se sientan comprometidos y cómodos en el ambiente de la organización teniendo como objetivo, corregir el clima laboral, y por ende mejor será la productividad.

Son muchas las organizaciones donde los administrativos ponen en práctica y creen que es compartir ideas solo entre los gerentes o jefes lo cual no se dan cuenta que los trabajadores son de suma importancia ya que ellos son los que mueven la organización, se olvidan que son de suma importancia porque ellos pondrán en práctica la innovación y la creatividad donde se mejoría ambientes dinámicos y productivos en la empresa.

Esta investigación es de suma importancia y es por conveniencia para cualquier organización, porque va a permitir determinar si hay una relación entre dichas variables del área de recursos humanos de la dirección regional de agricultura.

Dicha investigación tendrá un impacto social, donde los trabajadores tienen que estar satisfechos y que la productividad tenga resultados positivos llegando a resultados de rendimiento favorable en las metas y objetivos plasmados.

Se propone un problema de investigación, de lo cual tenemos que aplicarlo mediante un estadístico metodológico y demostrar resultados en la hipótesis, para ello se aplicó encuestas que permite conseguir investigación sobre las variables cuantitativas de un modo minucioso, para finalmente corroborar la hipótesis dada.

Como hipótesis general de esta investigación podemos destacar lo siguiente: H1: EL clima laboral se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba – 2019. Y como hipótesis específicas: H1: El clima laboral de los trabajadores del área de recursos humanos de la dirección regional de agricultura san

Martin – 2019, es significativa. H1: La productividad de los trabajadores del área de recursos humanos de la dirección regional de agricultura san Martín 2019, es significativa.

El objetivo general plasmado que se quiere alcanzar, son lo siguiente: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba – 2019. Dentro de los objetivos específicos tenemos: Definir el nivel del clima laboral de los trabajadores del área de recursos humanos de la dirección regional de agricultura san Martín – 2019. Conocer el nivel de productividad de los trabajadores del área de recursos humanos de la dirección regional de agricultura san Martín – 2019.

II. MÉTODO.

2.1. Tipo y diseño de investigación.

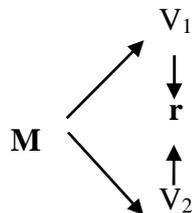
Tipo de estudio

Es de tipo de estudio es, no experimental porque tuvo como objetivo dar una respuesta de solución a un problema.

Diseño de investigación.

El diseño de investigación es, Descriptivo Correlacional, porque no se realiza ninguna modificación, sino que se observa condiciones ya positivas y a la vez es transaccional porque los datos recolectados son para un solo momento en un tiempo único, como esquema tenemos:

Esquema:



Dónde:

M: Muestra (Trabajadores en el área de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba)

VI: variable 1 (Clima laboral)

V2: variable 2 (Productividad)

r: relación de las variables de estudio.

2.2. Variables y Operacionalización.

Dentro de la primera variable independiente tenemos al clima laboral, lo cual define a Álvarez definiéndole que: Es la percepción donde interactúan los trabajadores en cualquier ámbito de cultura empresarial. (Álvarez, 2009, p. 16).

También se dice que es un agregado de posesiones medibles del contexto de trabajo que son percibidos por las personas que trabajan en ella e influyen su motivación y comportamiento (Ahmed, 2012). Según el autor tienden a relacionarse con la comodidad de los empleados en la organización laboral, y en consecuencia afectará en el desempeño el mismo. (Manosalvas, 2015, p. 6).

Como segunda variable dependiente tenemos a la productividad, según Berghe explica: También se dice que la productividad, es lo más importante e apreciable de la asociación en recursos, pero fundamentalmente los colaboradores que manejan su rutina y preparaciones en el negocio, la creación perpetua, la disposición del trabajo, sobresalientes en mercados y valores serviciales, lo cual soporta a un acrecentamiento de la producción en la estructura, para ellos está afianzado las próximas evoluciones de la empresa. (Berghe, 2005, p. 26).

La productividad es una dimensión de que tan eficientes son los colaboradores en su centro de trabajo. Una buena producción de los empleados va implicar un logro y un valor favorable en crecimiento de producción lo que brotara resultados favorables para la organización. (Galindo, 2015, p. 2).

De acuerdo a estas dos variables se puede interpretar las dimensiones respectivas: En el clima laboral, según Quiroga, (2012), dividió la variable clima organizacional en tres dimensiones: Aspectos Psicológicos, Situación Laboral, y el Entorno Social. Se utilizará un cuestionario sobre el clima laboral de los trabajadores de dicha institución.

En la productividad será analizada en base a tres dimensiones: Recursos Humanos según Herrera (2011), Chiavenato (2002), Sistemas Productivos según Mendez (1997) y Medio Ambiente según Nicolaci (2016). Se usará un cuestionario sobre la productividad de los trabajadores de dicha institución.

Operacionalización de Variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VI: Clima Laboral	Es la calificación que poseen los colaboradores sobre las otras síntesis de la cultura de la organización en donde se realizan los labores. Álvarez, P. (2009).	La presente variable será evaluada en base a las percepciones de los trabajadores de la entidad.	Aspectos psicológicos, Situación laboral, Entorno social.	Actitudes, emociones y entorno social. Reconocimiento al esfuerzo, la productividad del personal, motivación y comunicación. Atención al cliente, organización y seguridad.	Ordinal
VD: Productividad	Es el suceso más apreciable de la empresa en el capital humano, pero fundamentalmente los colaboradores que utilizan su práctica y preparaciones en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, excelentes mercancías y servicios. Berghe, R. (2005).	La presente variable será evaluada en base al enfoque sistemático realizado en la empresa.	Recursos Humanos Sistemas Productivos Medio Ambiente	Gestión, capacidad y calidad, capacitación del personal. Productividad, metas y maquinarias. Competitividad y proyectos.	Ordinal

2.3. Población, muestra y muestreo.

La población está conformada por 2 directivos y 18 trabajadores en el área de recursos humanos en Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2019. Es población finita porque contiene un número limitado de observaciones.

El método fue censal, pues la población es pequeña. La muestra a considerar en el presente proyecto de investigación será toda la población por ser poca cantidad de sujetos.

El muestreo será por conveniencia ya que el investigador está tomando toda la muestra a investigar.

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

Para la siguiente investigación se utilizó como técnica la encuesta.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario que tuvo por objetivo recoger información importante relacionada con el clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba – 2019, dicho instrumento consta de dos variables.

Cuestionario independiente: Clima Laboral (10 Ítem)

Cuestionario dependiente: Productividad (10 Ítem)

Los instrumentos han sido validados por el criterio de juicios de expertos:

Mg. Pedro Quiros Culqui

Mg. Ángel Poquioma Rodríguez

Mg. Jhan Alex Flores Tello

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Clima Laboral	1	Metodólogo	45	Existe suficiencia
	2	Maestro	44	Existe suficiencia
	3	Maestro	44	Existe suficiencia
Productividad	1	Metodólogo	45	Existe suficiencia
	2	Maestro	44	Existe suficiencia
	3	Maestro	44	Existe suficiencia

Los instrumentos, que consisten en dos cuestionarios, fueron sometidos al juicio de tres expertos mencionados anteriormente; quienes tuvieron la tarea de verificar la coherencia y pertinencia de los indicadores con las variables de estudio. El resultado arrojó un promedio de 44, representando el 89.4% de concordancia entre jueces para los instrumentos de ambas variables; lo que indica, que tienen alta validez; reuniendo las condiciones metodológicas para ser aplicado.

Como confiabilidad hemos realizado el Alfa de CromBach es un factor que sirve para calcular la confabulación de una escala de medida.

Según Arévalo, (2016), se tuvo en cuenta los puntajes según los resultados de alfa de crombach, según descripción y explicación:

Índice	Descriptiva	Explicación
1	Excelente	91% - 100%
2	Muy bueno	71% - 90%
3	Bueno	51% - 70%
4	Regular	31% - 50%
5	Deficiente	0% - 30%

Se calculó un promedio de análisis de (10 ítem) en variable dependiente y (10 ítem) en variable independiente.

VI: Clima Laboral (10 Ítem)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$$\text{Alfa} = 0.78$$

V2: Productividad (10 Ítem)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$$\text{Alfa} = 0.74$$

Conclusiones: Según los resultados obtenidos se ha podido recalcar en la confiabilidad general de la prueba, dando un resultado de la variable 1, 0.78 siendo más que la 2, que dio 0.74, lo cual se demuestra en la tabla, arrojando una muy buena confiabilidad, lo cual tuvo validez.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Se realizó el estadístico de correlación Pearson. Para ello, se ha organizado y realizado de los datos, lo cual lo hemos representado mediante tablas y gráficas. De igual forma se trabajó en el programa Excel.

2.6. Aspectos éticos.

A partir del período del acopio de información hasta la afirmación de las derivaciones, se habrá tomado en cuenta la anonimidad de los dominados involucrados en la investigación, la información acumulada y los resultados no conmoverán directa ni indirecta a los sometidos de la investigación. Conjuntamente, se poseerá citas bibliográficas, prueba o cualquier otra comunicación en el actual proyecto único y conforme del escritor.

III. RESULTADOS

Variable Independiente: Clima Laboral



Figura 1: Valoración de Actividades.

Fuente: Elaborado de la tabla N°01, Denominado “Valoración de Actividades”

Interpretación. Frente a la pregunta planteada se observó que el 55% de la muestra está totalmente en desacuerdo, y el 20% está de acuerdo dejando en claro que la mayoría está totalmente en desacuerdo con la valoración de actividades en los trabajadores.

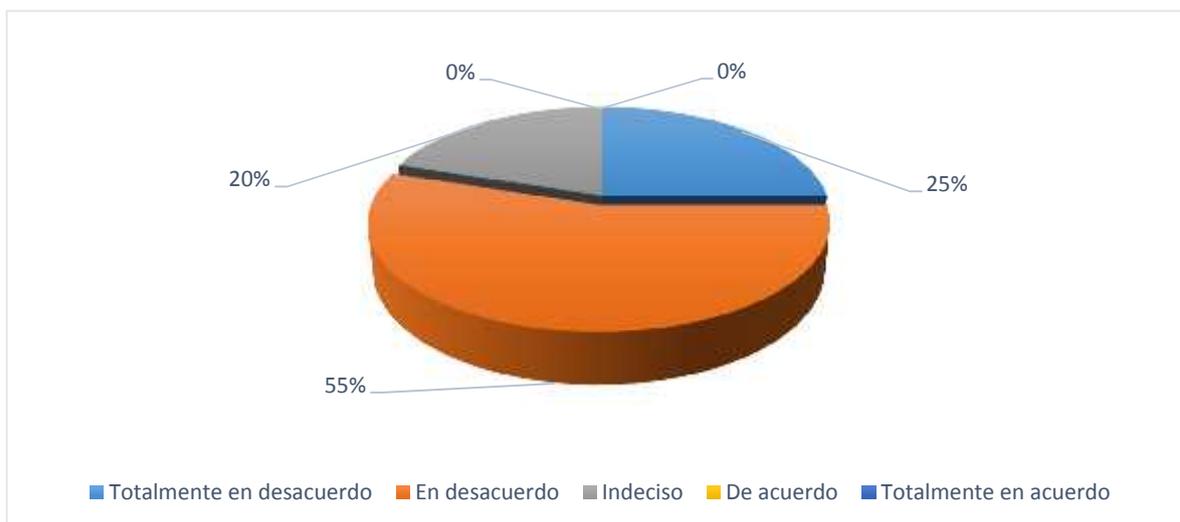


Figura 2: Reconocimiento de trabajos.

Fuente: Elaborado de la tabla N°02, Denominado “Reconocimiento de Trabajos”

Interpretación. Frente a la pregunta planteada se observó que el 55% de la muestra está en desacuerdo, y el 25% está en totalmente de acuerdo dejando en claro que la mayoría está en desacuerdo sobre los reconocimientos de trabajo.

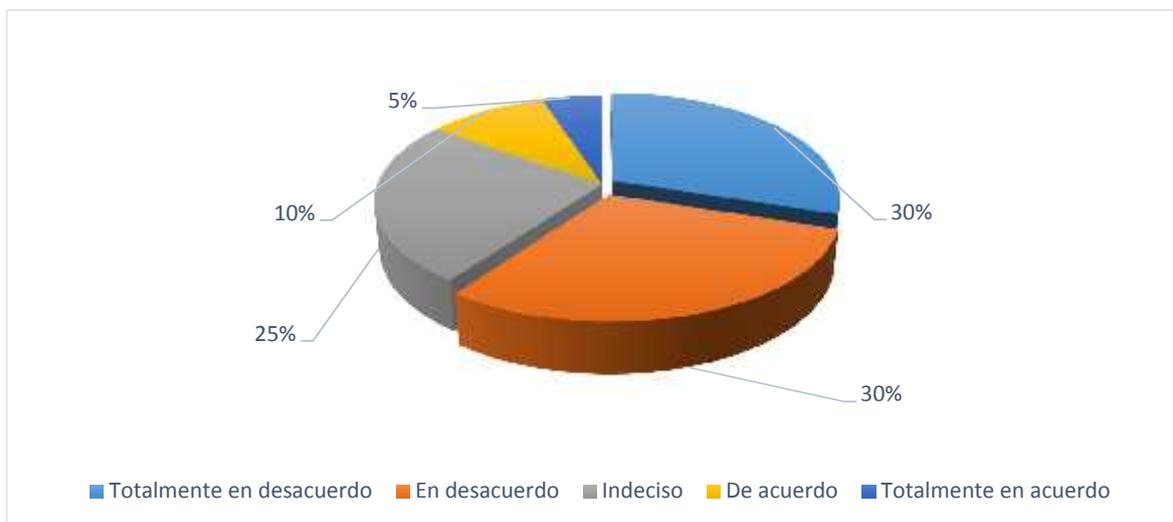


Figura 3: *Capacitaciones*

Fuente: *Elaborado de la tabla N°03, Denominado "Capacitaciones"*

Interpretación. Frente a la pregunta planteada se observó que el 30% de la muestra está totalmente en desacuerdo junto en desacuerdo, y el 25% está indeciso, dejando en claro que la mayoría está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con las capacitaciones.

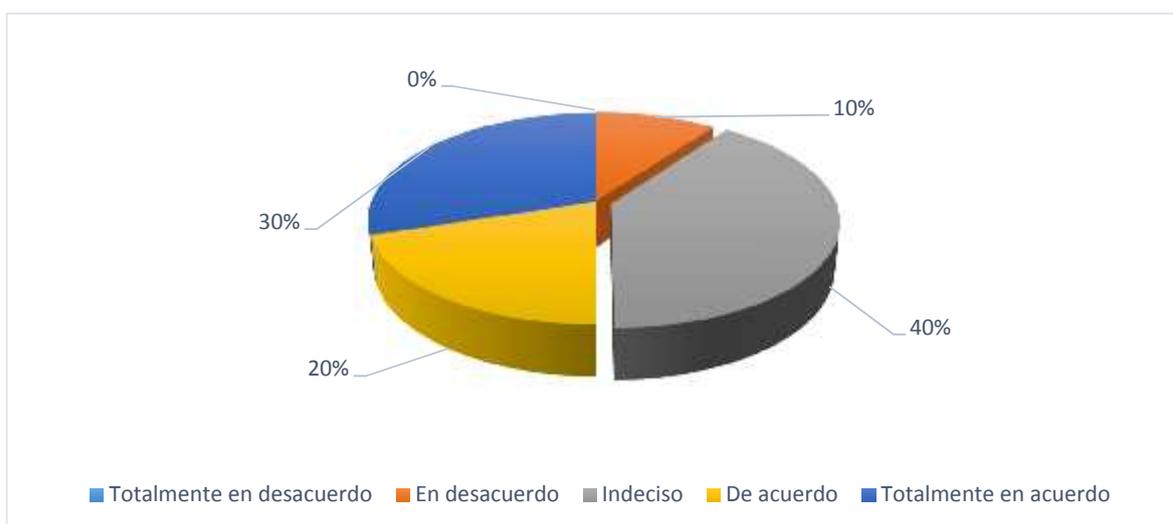


Figura 4: *Relaciones Interpersonales.*

Fuente: *Elaborado de la tabla N°04, Denominado "Relaciones Interpersonales"*

Interpretación. Frente a la pregunta planteada se observó que el 40% de la muestra está indeciso, y el 30% está totalmente de acuerdo, dejando en claro que la mayoría esta indecisa en las relaciones interpersonales

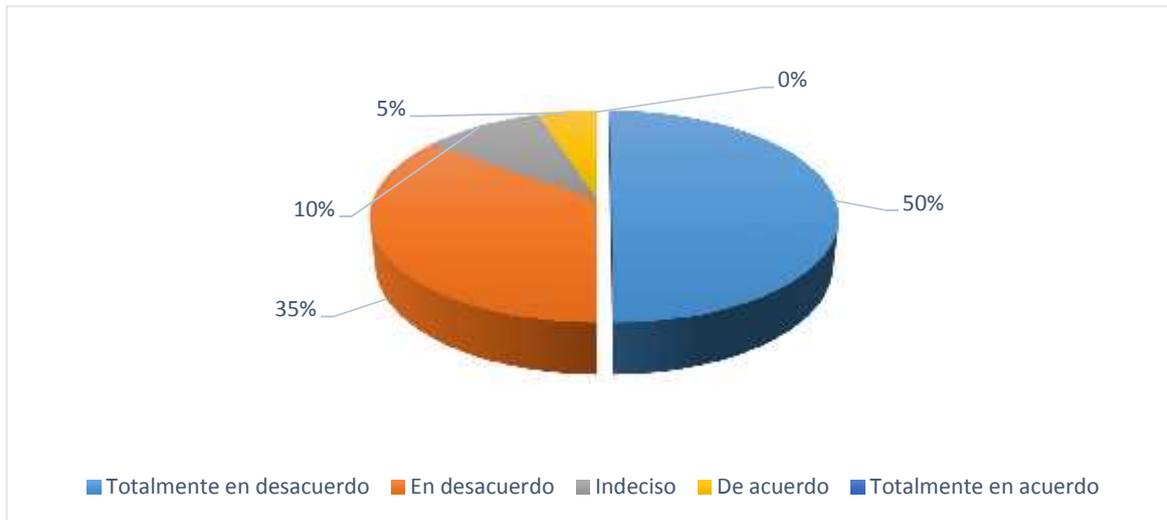


Figura 5: *Equipo de Seguridad.*

Fuente: *Elaborado de la tabla N°5, Denominado "Equipo de Seguridad".*

Interpretación. Frente a la pregunta planteada se observó que el 50% de la muestra está totalmente de acuerdo, y el 35% está en desacuerdo, dejando en claro que la mayoría está totalmente en d acuerdo con el equipo de seguridad.

Variable Dependiente: Productividad.



Figura 6: *Programas de Capacitación.*

Fuente: *Elaborado de la tabla N°06, Denominado "Programas de Capacitación"*

Interpretación. Frente a la pregunta planteada se observó que el 45% de la muestra está totalmente de acuerdo, y el 35% está de acuerdo, dejando en claro que la mayoría está totalmente de acuerdo en programas de capacitación.



Figura 7: *Cumplir con metas y objetivos.*

Fuente: *Elaborado de la tabla N°07, Denominado "Cumplir con metas y Objetivos"*

Interpretación. Frente a la pregunta planteada se observó que el 80% de la muestra está de acuerdo, y el 20% está totalmente de acuerdo, dejando en claro que la mayoría está totalmente de acuerdo con cumplir metas y objetivos.

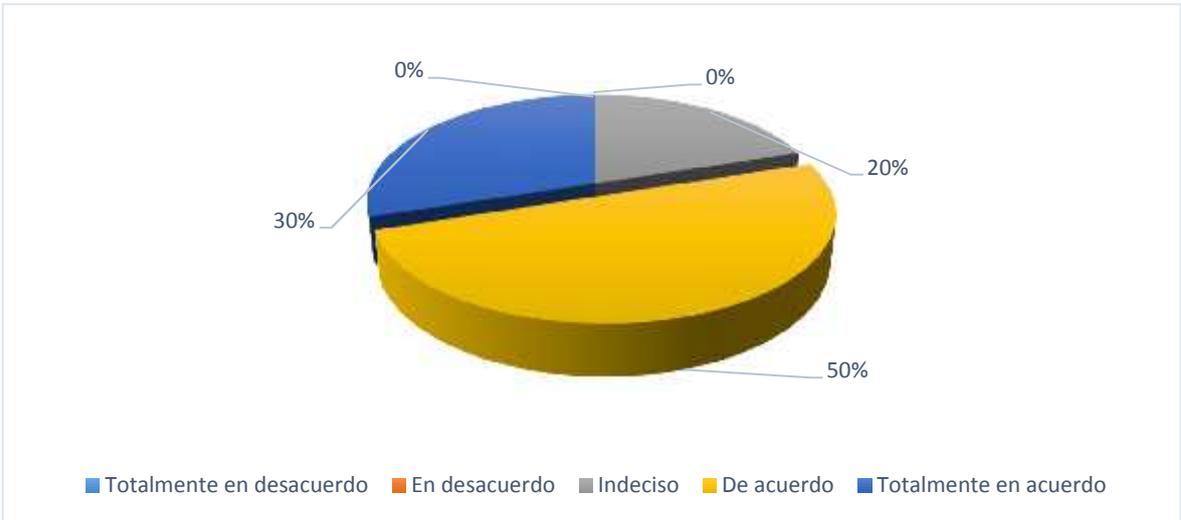


Figura 8: *Propuestas de innovaciones.*

Fuente: *Elaborado de la tabla N°08, Denominado “Propuestas de innovaciones”*

Interpretación. Frente a la pregunta planteada se observó que el 50% de la muestra está de acuerdo, y el 30% totalmente de acuerdo, dejando en claro que la mayoría está de acuerdo en propuestas en innovaciones.

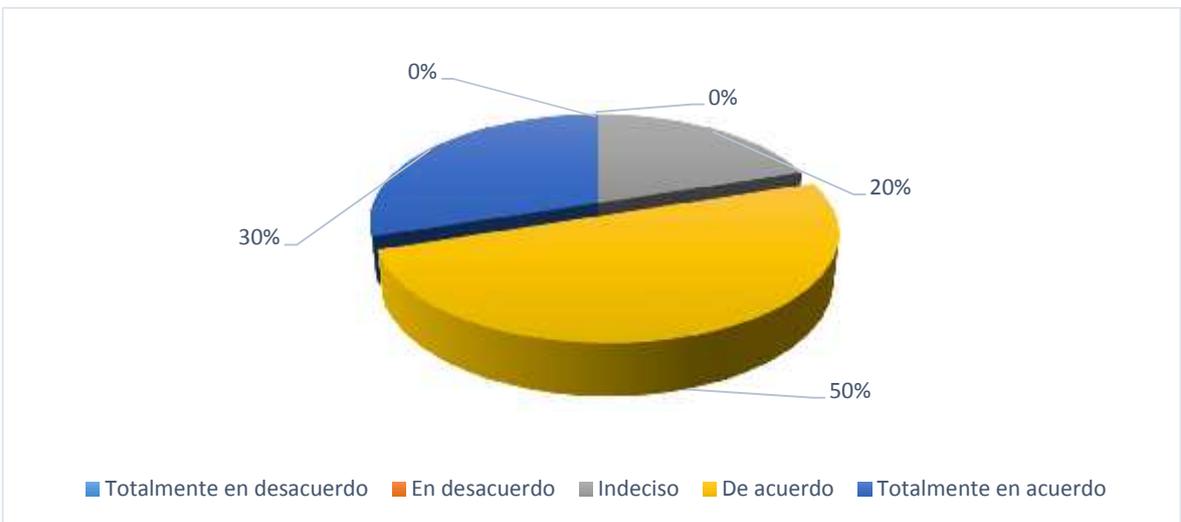


Figura 9: *Conclusiones Productivas.*

Fuente: *Elaborado de la tabla N°09, Denominado “Conclusiones Productivas”*

Interpretación. Frente a la pregunta planteada se observó que el 50% de la muestra está de acuerdo, y el 30% está totalmente de acuerdo y en desacuerdo con conclusiones productivas.



Figura 10: *Aumento de la productividad.*

Fuente: *Elaborado de la tabla N°10, Denominado "Aumento de la productividad"*

Interpretación. Frente a la pregunta planteada se observó que el 55% de la muestra está totalmente en desacuerdo, y el 20% está de acuerdo, dejando en claro que la mayoría está totalmente en desacuerdo con el aumento de la productividad.

Tabla 1

Prueba de normalidad de los datos.

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	,757	20	,745
Productividad	,882	20	,698

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección regional de agricultura.

Interpretación: En la tabla 1, se observan las pruebas de normalidad de Shapiro - Wilk para las variables clima laboral y productividad, con una muestra menor a 50 se puede decir que ambas provienen de una distribución normal teniendo un $p \Rightarrow 0.05$ para las dos variables. Estos datos demandan que las variables deben ser procesadas inferencial mente con el estadístico empleado de correlación de Pearson.

Tabla 2

Correlación de Pearson entre las variables clima laboral y la productividad.

		Clima Laboral	Productividad
Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1	,835**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	20	20
Productividad	Coefficiente de correlación	,835**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección regional de agricultura.

Interpretación: En la tabla 2, se ilustra el grado de relación entre ambas variables como el valor de “p” 0.835, ambos sugieren que existe relación significativa directa con un grado de relación muy buena.

Análisis Prueba Pearson

En esta investigación hemos aplicado nuestro análisis, el coeficiente de correlación de Pearson que es una prueba que mide la relación estadística entre dos variables continuas, pero con su proceso de recolección mantiene la forma ordinal, lo cual va a medir el grado de covariancia entre distintas variables relacionadas linealmente.

A continuación, le presentamos: Formula y tabla

V1: Clima Laboral

V2: Productividad

N°	V1(X)	V2(Y)	Xif1	Yif1	X.Y.f1
1	11	9	121	81	99
2	5	4	25	16	20
3	6	6	36	36	36
4	8	8	64	64	64
5	10	10	100	100	100
TOTAL	40	37	346	297	319

$$r = \frac{n \cdot \sum x_i \cdot y_i - \sum x_i \cdot \sum y_i}{\sqrt{[n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2] \cdot [n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

$$-1 \leq r \leq 1$$

$$r = \frac{4.6}{2.28 \cdot 2.15} = 0.94$$

r = 1	Correlación perfecta.
0.8 < r < 1	Correlación muy alta
0.6 < r < 0.8	Correlación alta
0.4 < r < 0.6	Correlación moderada
0.2 < r < 0.4	Correlación baja
0 < r < 0.2	Correlación muy baja
R = 0	Correlación nula

Interpretación: La relación entre las variables Clima Laboral y Productividad es de 0.94 lo que significa que es una correlación imperfecta, muy alta, de acuerdo a la tabla, quiere decir que, a mayor clima laboral, mayor será la productividad. Consecuentemente, se acepta la hipótesis, lo cual tiene una relación significativa.

I.V. DISCUSIÓN

Los efectos y resultados alcanzados en la actual investigación son confiables, desarrollando como método la correlación de Pearson, recogiendo datos mediante un cuestionario que fueron aprobados por 3 expertos, obteniéndose como coeficiente de correlación el valor de 0.94, lo que significa que es una correlación imperfecta muy alta. Llegando a un resultado, donde nos dice, que a mayor clima laboral mayor será la productividad, lo que podemos señalar, es que las variables Clima Laboral y Productividad están fuertemente correlacionadas. Cabe recalcar, que los resultados que se obtuvieron, coinciden con otras investigaciones realizadas y relacionadas con el clima laboral y la productividad, dando a conocer diferencias en los diagnósticos que se hicieron, propio de contextos diversos en donde se aplicaron dichos estudios, eh aquí algunos autores:

Según Lomas, (2017), nos dice que hay: una concordancia recta, efectiva muy alta entre dichas variables, lo cual hizo referencia donde la satisfacción laboral influye en la productividad en un 89% con un total de 70 encuestados” (p.56). Llegando a una conclusión, que ambos autores están sumamente de acuerdo, donde se verifica que el objetivo general hace referencia y responde al autor, dando a conocer que el 89% del clima laboral influye en la productividad de Lomas y que el 94% con un total de 20 encuestados, el clima laboral influye en la productividad de nuestra investigación, respondiente a nuestro objetivo general.

Manosalvas, (2015), en su estudio realizado, plantean que la clave para que las empresas tengan un clima laboral positivo, está, en que sus trabajos realizados ya que deben ser fundamentales con el beneficio de los objetivos organizacionales, y así definir un clima organizacional agradable; sin embargo, la satisfacción del trabajador irrumpe un ambiente diferente, donde la apreciación negativa o positiva de los trabajadores influye en la relación que estos acojan con la estructura de la organización y el nivel de compromiso y productividad que esta posea (Manosalvas, 2015, p. 6). Así se demuestra una conclusión que discute el autor con un 75% de aprobación en la influencia de los trabajadores entre el ambiente y la producción y con nuestra investigación respondiendo al objetivo específico, demuestra que influye

un 80% llegando a metas y objetivos cumplidos obteniendo resultados de un clima laboral agradable y una productividad positiva.

Según el autor: Langemeier, (2018), señala el impacto de los factores productivos sobre la productividad tiene relación positiva; por lo que, el nivel de la Productividad laboral permite a la industria o economía producir la misma cantidad o mayor producción con menos trabajadores. De acuerdo con la productividad laboral se conoce, que está relacionada con la producción, tiene un gran impacto en el crecimiento económico. (Langemeier, 2018, p. 12). Nuestra investigación da un resultado positivo alto donde ambas variables son correlacionadas, respondiendo al objetivo específico. Se manifiesta que es de suma importancia establecer una concordancia positiva para el buen rendimiento de los trabajadores.

Como hipótesis general de la investigación se dio, que el clima laboral se relaciona de manera significativa al igual que las hipótesis específicas, que hay una significancia. Para ello se dio uso de la prueba del coeficiente de Pearson con un 95 % de confianza y un resultado a un valor inferior a nivel de significancia, lo cual se tiene un coeficiente de correlación de 0.94; imperfecta alta por lo que, podemos indicar que ambas variables están armonizadas de manera significativa como se afirmó al principio. Esta deducción guarda relación en la hipótesis formulada en la investigación de Tahmoures, (2014). Concluyendo en su trabajo, nos dice que existe una correlación estadísticamente segura y reveladora entre dichas variables, deduciéndose de esta forma, que el clima organizacional asume un efecto directo con la productividad, es decir si mejora el clima laboral, aumentará su productividad. y viceversa.

Alegre, (2016). Afirmando, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en 57 trabajadores del sector logística de la Empresa Metálica de Lima. El resultado del artículo, descriptivo correlacional se manifestó que preexiste una correlación directa y estadísticamente demostrativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, y sus longitudes correspondientes tanto jefes como subordinado. Hace empatía con nuestra investigación dando un resultado significativo tanto el autor con dicha investigación, se dice, cuando los colaboradores están satisfechos con su labor, la productividad y

crecimiento de la empresa suele mejorar, aportando buenos beneficios a la empresa ya sea económicamente o posicionándola en el mercado, no obstante el jefe debe tener una buena relación con los colaboradores ya que son un factor importante para el clima organizacional teniendo como efecto un buen desempeño laboral.

Gamonal, (2016), Empezando por las preguntas que son a 36 empleados, dice que el 2.8% refiere que es bueno, el 69.4% dice que es regular y el 27.8% afirma que es malo. Esto se debe a los cambios que está realizando la empresa con los directivos de la red. Llegando a una conclusión que el ambiente laboral y la satisfacción de los trabajadores van por buen camino, regula el ambiente de trabajo estadísticamente y que están por comprometerse aún más, pero se dio el resultado positivo tanto directivos como trabajadores.

El resultado de la investigación dado por nosotros hace referencia al autor por que, el ser encuestado solo a 20 nos dio que no es lo suficiente para saber cómo va la entidad, lo cual hace referencia a un trabajo regular pero positivo y que hay una correlación porque si no hay un buen ambiente de trabajo no habrá una buena productividad donde se reflejan un porcentaje alto concerniente a no estar tan bien el clima; así mismo los indicadores de las dimensiones también se vienen desarrollando de manera regular, pero eso no involucra ver a los colaboradores no estar 100% entregados a la empresa y no siempre existen buenas relaciones laborales y personales que intervienen en el desempeño laboral. El autor manifiesta que el ser poco no significa que no hagan bien el trabajo.

Vikas, (2017). Se planteó un estudio con un tipo y diseño, descriptivo – interpretativo, no experimental, teniendo un total de población de 70 trabajadores, con una muestra de 50 empleados, llegando a una conclusión que el comportamiento laboral de un empleado, se ve influido principalmente por su motivación, tal determina en gran medida el éxito de una organización. En nuestra investigación se menciona que los trabajadores se deben sentir motivados, incluso deben recompensar el trabajo de los empleados, para que ellos de cierta manera puedan crecer y estar con ánimo de más. El autor hace referencia con la investigación, porque si un empleado es motivado en el ámbito laboral dentro y fuera de la empresa, mayor será su productividad.

V. CONCLUSIONES

5.1. La actual investigación ha podido determinar la presencia de resultados estadísticamente importantes y significativas con características muy altas, entre las variables estudiadas tal son el clima laboral y la productividad aplicado para los trabajadores en el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba - 2019, como lo demuestra el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo indicador señala que es de 0.94, imperfecta muy alta verificándose la hipótesis de estudio, dándose resultado a los objetivos propuestos.

5.2. Según los servidores públicos, administradores del área de administración en la Dirección Regional de Agricultura, consideran un clima laboral desfavorable, viéndose reflejado en que la mayoría percibe y manifiesta un total desacuerdo respecto a la valoración de sus actividades (55%), en el reconocimiento de su trabajo realizado (55%) y un (60%) considera que hace falta capacitaciones; es decir, se sufre de ciertas deficiencias con relación a las recompensas (económicas y no económicas), motivaciones, reconocimientos y soporte por parte de sus jefes.

5.3. De la valorización de una parte considerativa, en la muestra evaluada, correspondiente a los trabajadores mencionados en la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba, se deduce que el nivel de productividad es también desfavorable, manifestándose entre otras, a falta de capacitación y cumplimiento metas, esto se evidencia en que el 75% se encuentran de acuerdo y completamente de acuerdo en que se realicen programas de capacitación y el 80% acoplándolo, está totalmente de acuerdo de que no se suman esfuerzos para cumplir con las metas y objetivos trazados.

5.4. Asimismo, se evidencia la falta de propuestas para Innovaciones (50%) y un total desacuerdo en aumentar la productividad (55%) por parte de los trabajadores, factores que han influenciado en el camino de optimizar el nivel de productividad.

5.5. Es necesario, renovar el clima laboral, y se debe encaminar hacia la ruta de vigorizar los puntos frágiles como son los premios al esfuerzo, la atención, respeto, la gratitud y apoyo de sus jefes, esto se extendería mediante la promesa y realización de eventos programados como conferencias, seminarios, resoluciones de reconocimiento, entre otros instrumentos, que permitan que el servidor público, crea y sienta apreciado; es decir, que reciba una distinción por su esfuerzo. El área de Recursos Humanos de la entidad estudiada, tiene un papel importantísimo, y debe armonizar, unir esfuerzos para planificar, organizar ejecutar, y supervisar dicha oferta.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Al Ministerio de Agricultura, debe realizar capacitaciones constantes a los trabajadores sobre temas de clima laboral, Productividad y uso óptimo de los recursos.
- 6.2. Al estado peruano, que ejecuten diligencias para que forjen el aumento de la motivación hacia los servidores públicos, mediante diversos tipos de instrumentos, como son las distinciones o las llamadas recompensas, de las cuales podemos mencionar, las Resoluciones de reconocimiento, ceremonia de premiación, la declaración del empleado del mes, etc.; condiciones que permitirá que el servidor público, sienta el aprecio por su trabajo, compromiso, dedicación y esfuerzo que a diario realiza.
- 6.3. Acreditar Planes Institucionales, así como los Planes de Trabajos, Presupuestarios diseñados con respecto a mejorar el encargo corporativo y favorecer el clima laboral, la productividad, serán ejecutados, supervisados y analizados, de manera trimestral, que permitan realizar los correctivos respectivos. De manera que, mediante la evaluación permita conocer los factores que influenciaron o no en el incremento del porcentaje de productividad de cada trabajador, esto va a permitir optimizar dicha variable.
- 6.4. A los Jefes y Gerentes de la entidad, deben incentivar y promover propuestas de mejoras innovadoras en materia de Clima Laboral y Productividad, de aplicación eficiente y óptima, y que sean realizadas con celeridad, por parte de los Superiores Involucrados y que el monitoreo, seguimiento y evaluación, este basado en la Gestión por Resultados, acorde con la Política de Modernización del Sector Público.

REFERENCIAS

- Adnan, I. (2014). *Organizational Climate and Employees Commitment: A Study of Pakistani Knitwear Industry*, (Article scientific) Prince Sultan University, Pakistan.
- Abello, A. (2014). *Importance of psychosocial risk factors and organizational climate in the workplace*. (Master's Thesis in Health Management.) Rosario University, Faculty of Administration, Bogotá D.C., Colombia.
- Ardinez, G. (2014). *Evaluación de la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción del personal técnico-científico y administrativo de una institución de salud de tercer nivel en el municipio*. (Tesis de pregrado) Universidad de San Juan del Cesar, Guajira, Colombia. recuperado de <https://studylib.es/doc/5649810/evaluaci%C3%B3n-de-la-influencia-del-clima-laboral-en-la-motiv>.
- Alegre, A. (2016). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área logística de una empresa metálica de Lima*. (Artículo científico) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Álvarez, P. (2009). *Los estudios organizacionales en el abordaje de los determinantes de la Salud*. (Artículo Científico) Revista Cubana de Epidemiología, Habana, Cuba.
- Arévalo, L. (2019). *Comunicación interna y productividad laboral en las empresas de Tarapoto*. (Artículo Científico) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Arias, W. (2014). *Relationship between the organizational climate and job satisfaction in a small business*. (Undergraduate thesis) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1870>.
- Berghe, R. (2005). *Gestión de la producción*. (Tesis de pregrado) Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú.
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. (Artículo Científico) Consultores asociados, Servicio editorial. Caracas. BL, Venezuela.
- Carro, P. (2017). *Productividad y Competitividad*, Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional Mar del Plata, (Tesis de pregrado) Universidad Nacional mar

de plata, Mar de plata, Argentina. recuperado de http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf.

Chiavenato, I. (1994). *Human resources management*. (Artículo científico) Universidad nacional autónoma, Bogotá, Colombia McGraw-Hill.

Cruz, A. (2017). *Análisis de las relaciones interpersonales y clima laboral de BEGSA empresa individual de responsabilidad limitada - Puno periodo 2016, BEGSA E.I.R.L.*, (Tesis de pregrado) Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4472>.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento Humano* (Artículo Científico) Universidad nacional autónoma, Bogotá, Colombia.

Facho, G. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Figueroba, A. (2017). *Law of Yerkes-Dodson: the relationship between stress and performance. A way to maintain an optimal level of productivity at work, taking advantage of stress. Electronic article in Psychology and Mind*. (Article Scientific) Harvard University Business Review, Cambridge, EE.UU.

Galindo, M. (2015). *Productividad, en Serie de Estudios Económicos*, Vol. 1, agosto 2015. (Artículo Científico) Universidad nacional autónoma de México, Ciudad de México, México.

Gamonal, D. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud Moyobamba – 2014*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba, Perú.

Gan, F. (2007), *Manual de Recursos Humanos. Barcelona*. (Artículo científico) Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona, España.

Garcia, A. (2011). *The work environment and its impact on the performance of employees in the commercial company Selva Nor peruana S.A. Tarapoto 2011* (Undergraduate thesis). Cesar Vallejo University, Tarapoto, Peru.

- Gilbert C, (2015). *Labour relations quality and productivity: An empirical analysis on French firms*, (Undergraduate thesis) Maison des Sciences Économiques, 106-112 boulevard de L'Hôpital, Paris, France.
- González, C. (2018). *La Gestión Administrativa y Productividad de los Obreros en Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, Año 2018*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta edición). (Artículo Científico) McGraw Hill, D.F, México.
- Hurtado, B. (2000). *Metodología de la investigación holística.*: (Tesis de pregrado) Instituto Universitario de Tecnología Caripito; Fundación Sypal. 3ra ed, Caracas, Venezuela.
- Landaeta, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. (Artículo Científico), Caracas, Venezuela.
- Juan, M. (2017). *Uso la Teoría Z para Gestionar las Organizaciones*. (Artículo Científico) Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España. Recuperado de <https://www.cerem.pe/blog/usa-la-teoria-z-para-gestionar-las-organizaciones>.
- Langemeier, M. (2018). *How Can I Improve Labor Productivity*. (Article Scientific) Farmdoc daily (8): 171 Department of Agricultural and Consumer Economics, University of Illinois at Urbana, Champaign.
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Madhukar, V. (2017). *Impact of Organisational Climate on Employee Motivation: A Conceptual Perspective*. (Article Scientific) Amity University, Gurgaon, India.
- Manosalvas V, (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. (Artículo científico) Universidad EAFIT Medellín, Colombia. .AD-minister, núm. 26, enero-junio, 2015, pp. 5-15.

- Mazariegos, L. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.
- Nicolaci, M. (2016). *Condiciones de medio ambiente*. (Artículo Científico) Universidad PL, Filadelfia, Estados Unidos.
- Patterson, M (2014). *Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level* *Journal of Occupational and Organizational*. (Artículo Científico). Universidad católica del norte, Santiago, Chile, *Psychology* (2004), 77, 193–216 © 2004 The British Psychological Society.
- Portilla, F. (2015). *Gestión administrativa y la influencia en el desempeño del personal de las cooperativas de transporte en la ciudad de Tulcán Ecuador*. (Tesis Pregrado) Universidad politécnica estatal de Carchi, Tulcán, Ecuador.
- Quiroga Y. (2012). *Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad*, (Artículo Científico) Universidad autónoma de Tamaulipas, Victoria, México. recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2012/clima-laboral-empresa-competitividad.pdf>.
- Rabanal, J. (2017). *En su trabajo de investigación titulado: El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rimach y Sánchez Negocios S.R.L, de la ciudad de Tarapoto, periodo 2016*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Rakytá, M. (2017). *Productivity Raising Approaches in The Logistic Production System*, (Article Scientific), Business Systems Research Management.
- Restrepo, I. (2018). *El clima Organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial*, (Artículo científico) Corporación Universitaria americana, Barranquilla, Colombia. *Revista Innovación Empresarial*, 2(1), Pág. 91-102.
- Rodríguez, J. (2016). *Influencia del Clima Laboral en La Productividad de Los Trabajadores de La Municipalidad de Comas, Año2016*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

- Ruiz, M. (2013). *The Labor Climate and its impact on the productive performance of the Credit Sector of the San Martin de Porres Savings and Credit Cooperative July - December, 2013* (undergraduate thesis, Cesar Vallejo University - Peru).
- Sánchez, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la cooperativa de servicios múltiples Frutos de selva*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba, Perú.
- Saavedra, L. (2013). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de autoservicios "Bigote" Tarapoto primer semestre del año 2013*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado <https://www.buenastareas.com/materias/clima-organizacional-y-desempe%C3%B1o-laboral-en-municipalidad/0>.
- Sehgal, S. (2012). *Relationship between Work Environment And Productivity, (Article Scientific) PUCP, Lima, Perú*. International Journal of Engineering Research and Applications (IJERA) ISSN: 2248-9622 www.ijera.com.
- Silva, M. (2008). *En su trabajo de investigación titulado: Relaciones Humanas en la Empresa*, (Artículo científico) Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, España.
- Sampieri, R. (1998). *En su trabajo de investigación titulado: Metodología de la investigación*, Quinta edición, México.
- Sánchez, G (2013). *Work performance of the faculty of chemical and metallurgical engineering faculty*. (Master's Thesis). National University José Faustino Sánchez Carrion, Huacho, Peru.
- Tahmoures H, (2015). *The Relation of Organizational Climate and Working Life Quality with Staff Productivity of Telecommunication Company of Tehran*. (Tesis de Pregrado). Department of Management Kish International Campus, University of Tehran, Kish Island, Iran.
- Vikas, M. (2017). *Organizational Climate and its Diagnosis: A conceptual approach*. (Artículo Científico). Universidad del valle, Cali, Colombia.

Vásquez, J. (2017). *El Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de Los Trabajadores Administrativos de La Municipalidad Distrital de Ciudad Eten 2016*. (Tesis de pregrado) Universidad privada Juan Mesia Vaca, Eten, Perú.

Yarahuaman, H. (2015). *Análisis del clima laboral en la empresa cinco DP S.A.C. En el periodo 2013 – 2014*. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional tecnológica de lima sur, Lima, Perú.

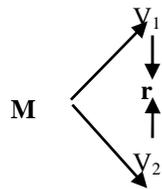
Anexos

Matriz de consistencia

Título: “Clima laboral y la productividad de los trabajadores del área de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba 2019”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cómo el clima laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores del área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricultura San Martín – 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel del clima laboral de los trabajadores del área de recursos humanos de la dirección regional de agricultura san Martín - 2019? ¿Cuál es el nivel de productividad de los trabajadores del área de recursos humanos de la dirección regional de agricultura san Martín - 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba – 2019.</p> <p>Objetivos específicos Definir el nivel del clima laboral de los trabajadores del área de recursos humanos de la dirección regional de agricultura san Martín – 2019. Conocer el nivel de productividad de los trabajadores del área de recursos humanos de la dirección regional de agricultura san Martín – 2019.</p>	<p>Hipótesis general H1: EL clima laboral se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba – 2019</p> <p>Hipótesis específicas H1: El clima de los trabajadores del área de recursos humanos de la dirección regional de agricultura san Martín – 2019, es significativa. H1: La productividad de los trabajadores del área de recursos humanos de la dirección regional de agricultura san Martín 2019, es significativa</p>	<p>Técnica La técnica que se utilizó fue la encuesta.</p> <p>Instrumentos Cuestionarios</p>
Diseño de investigación	Población muestra y muestreo	VARIABLES Y DIMENSIONES	

La presente investigación se ubica en el diseño tipo Descriptivo Correlacional, que se observa situaciones ya existentes y a la vez es transaccional porque los datos recolectados son para un solo momento en un tiempo único (Sampieri, 1998)., el esquema es:



Población
 La población para el desarrollo de la siguiente investigación está conformada por 2 directivos y 18 trabajadores en el área de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba

Muestra
 La muestra a considerar en el presente proyecto de investigación será toda la población por ser poca cantidad de sujetos.

Muestreo
 Es por conveniencia, porque se tomó toda la muestra.

Variables	Dimensiones
Clima Laboral	Aspectos psicológicos,
	Situación laboral,
	Entorno Laboral
Productividad	Recursos Humanos
	Sistemas Productivos
	Medio Ambiente

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO N° 01. CLIMA LABORAL

Estimado trabajador: te invito a responder el presente cuestionario. tus respuestas, confidenciales y anónimas, tienen por objetivo recoger tu importante opinión sobre la empresa Dirección Regional de Agricultura san Martín 2019, lugar donde te encuentras laborando, esto nos ayudará a evaluar y optimizar el grado de clima laboral de esta empresa, por esto es muy importante que tus respuestas sean con honestidad. agradecemos tu participación.

	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente en De Acuerdo
- Aspectos Psicológicos					
Considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional.					
Son valoradas las actividades que realizas en tu trabajo.					
Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte del departamento de R.H					
Consideras que existe un ambiente de confianza, integración y cooperación entre los trabajadores para con los ciudadanos.					
- Situación Laboral					
Tiene usted definido tus funciones asignadas de tu puesto de trabajo.					
Estas satisfecho con las capacitaciones recibidas acordes a las nuevas demandas de trabajo competitivo					
Consideras que tu trabajo es un reto diario y no una tarea más.					
- Entorno Social					
Tus compañeros y tú se apoyan para servir a los ciudadanos.					
Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre tú y tu equipo de trabajo.					
La institución cuenta con un equipo de Seguridad para evitar accidentes.					

CUESTIONARIO N° 02. PRODUCTIVIDAD

Estimado trabajador: te invito a responder el presente cuestionario. tus respuestas, confidenciales y anónimas, tienen por objetivo recoger tu importante opinión sobre la empresa Dirección Regional de Agricultura San Martín 2019 lugar donde te encuentras laborando, esto nos ayudará a evaluar y optimizar el grado de productividad de esta empresa, por esto es muy importante que tus respuestas sean con honestidad. agradecemos tu participación.

	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
- Recursos Humanos					
Tu jefe solicita tus ideas y propuestas para mejorar el trabajo.					
Consideras que la entidad tiene suficientes programas de capacitación para su personal con el fin mejorar su desempeño laboral					
Cree Ud. que el liderazgo, elemento importante que se ejerce desde los puestos directivos o de mando, para el cumplimiento de metas.					
Es importante comunicar a los servidores, la fijación de objetivos a alcanzar y el establecimiento de indicadores que midan su cumplimiento.					
- Sistemas Productivos					
Eres de la opinión de cumplir con las metas y objetivos establecidos antes del tiempo establecido					
Considera usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias.					
Consideras importante propuestas de innovaciones en sus procesos de producción o prestación de servicios.					
- Medio Ambiente					
Con qué frecuencia se derivan conclusiones constructivas una vez finalizado un proyecto exitoso u otras actividades.					
Consideras que ha aumentado la productividad de su empresa en los últimos años.					
Crees que son importantes o que se tomen en cuenta las iniciativas, opiniones y sugerencias personales de los servidores.					

Índice de tablas

Dimensión: Aspectos Psicológicos

Tabla N° 1. *Valoración de Actividades.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	55%
En desacuerdo	3	15%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	4	20%
Totalmente de acuerdo	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Cuestionario Variable Independiente: Clima Laboral

Tabla N° 2. *Reconocimiento de trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	25%
En desacuerdo	11	55%
Indeciso	4	20%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Cuestionario Variable Independiente: Clima Laboral

Dimensión: Situación Laboral

Tabla N° 3. *Capacitaciones.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	30%
En desacuerdo	6	30%
Indeciso	5	25%
De acuerdo	2	10%
Totalmente de acuerdo	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Cuestionario Variable Independiente: Clima Laboral

Dimensión: Entorno Social

Tabla N° 4. *Relaciones Interpersonales*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	55%
En desacuerdo	2	15%
Indeciso	8	0%
De acuerdo	4	20%
Totalmente de acuerdo	6	10%
Total	20	100%

Fuente: Cuestionario Variable Independiente: Clima Laboral

Tabla N° 5. Equipo de Seguridad.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	50%
En desacuerdo	7	35%
Indeciso	2	10%
De acuerdo	1	5%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Cuestionario Variable Independiente: Clima Laboral

Dimensión: Recursos Humanos

Tabla N° 6. *Programas de Capacitación.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	4	20%
De acuerdo	7	35%
Totalmente de acuerdo	9	45%
Total	20	100%

Fuente: Cuestionario Variable Dependiente: Productividad

Dimensión: Sistemas Productivos

Tabla N° 7. *Cumplir con metas y objetivos.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	16	80%
Totalmente de acuerdo	4	20%
Total	20	

Fuente: Cuestionario Variable Dependiente: Productividad

Tabla N° 8. Propuestas e innovaciones.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	4	20%
De acuerdo	10	50%
Totalmente de acuerdo	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Cuestionario Variable Dependiente: Productividad.

Dimensión: Medio Ambiente

Tabla N° 9. Conclusiones Productivas.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	10%
En desacuerdo	4	20%
Indeciso	8	40%
De acuerdo	6	30%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Cuestionario Variable Dependiente: Productividad

Tabla N° 10. *Aumento de la productividad.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	55%
En desacuerdo	3	15%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	4	20
Totalmente de acuerdo	2	10%
Total		100%

Fuente: Cuestionario Variable Dependiente: Productividad

Validación de Instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Maestro QUIROZ CULQUI, Pedro
 Institución donde labora : Ministerio Público
 Especialidad : Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Dependiente (Productividad)
 Autor (s) del instrumento (s) : Iván Orlando Sotelo Valles, Yorbin Guevara Inga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones: en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				4	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Moyobamba, 08 de Julio de 2019

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Maestro Poquioma Rodríguez, Ángel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Independiente (Clima Laboral)
 Autor (s) del instrumento (s) : Iván Orlando Sotelo Valles, Yorbin, Guevara Inga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				5	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					4
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				4	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				4	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Moyobamba, 08 de Julio de 2019





INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Maestro, Flores Tello, Jhan Alex

Institución donde labora : Ministerio Publico

Especialidad : Gestión Publica

Instrumento de evaluación : Cuestionario Independiente (Clima Laboral)

Autor (s) del instrumento (s) : Iván Orlando Sotelo Valles, Yorbin Guevara Inga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable; de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				4	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				4	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Exdente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Moyobamba, 08 de Julio de 2019

Constancia de autorización la investigación

Reciba un cordial saludo en nombre de quienes laboramos en esta institución, **Iván Orlando Sotelo Valles** con DNI: 72855930 y **Yorbin Guevara Inga** con DNI: 73390203 y de quienes integramos el proyecto de tesis: **“Clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba – 2019”**

Tenemos el grado de dirigirnos a usted, con la finalidad de informarle que actualmente nosotros estudiantes de X ciclo de la **Universidad Cesar Vallejo**, pedimos contar con usted de aceptar y participar de esta investigación, teniendo en cuenta que han sido revisados todos los procedimientos de la investigación durante este semestre. Dado eso, tenga alguna duda, coordinara con nosotros para responder sus inquietudes.

Agradecemos de ante mano la colaboración prestada.

Yo, **MIGUEL ABEL CARMONA RUIZ** con DNI N° 22963491, acepto participar de manera libre y voluntaria en el proyecto de tesis **“Clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba – 2019”** dado que eh recibido la información adecuada y necesaria acerca de esta investigación, de los estudiantes, **Iván Orlando Sotelo Valles** y **Yorbin Guevara Inga**.

15 de diciembre del 2019

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

ING. MIGUEL A. CARMONA RUIZ
DIRECCIÓN DE LA AGENCIA DE DESARROLLO
ECONÓMICO LOCAL MOYOBAMBA
CIP. 32887

Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F04-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 2 de 17
--	--	--

Yo, Lin Alvarez Rios, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Moyobamba, revisor (a) de la tesis titulada

"Clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la dirección de la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba - 2019", del (de la) estudiante Soteilo Valles Iván, constata que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrita (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.

Moyobamba, 30 de diciembre del 2019.


.....
Mg. Lin Alvarez Rios
C.I.A.S. N° 03349

.....
Firma

Lin Alvarez Rios

DNI: 41762753

Revisó	Vicerectorada de Investigación/ DEVAC /Responsable del SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	-----------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE
TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : J0
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 17

Yo, Lin Alvarez Rios, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Moyabamba, revisor (a) de la tesis titulada

"Clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la dirección de la Dirección Regional de Agricultura Moyabamba - 2019", del (de la) estudiante Guevara Inga Yorbín, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrita (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.

Moyabamba, 30 de diciembre del 2019.


.....
Mg. Lin Alvarez Rios
CLAD N° 09349

.....
Firma

Lin Alvarez Rios

DNI: 41752733

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ DEVAC /Responsable del SGC	Aprobó	Rectorado
--------	---	--------	-----------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

Informe de originalidad del turnitin

feedback studio Clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricult... /0 4 de 9

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"Clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba - 2019"
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:
Guevara Inga Yorbín
(0000-0002-0694-8260)
Sotelo Valles Iván
(0000-0002-9185-5914)

ASESOR:

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

20

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	5 %	>
2	repositorio.ucri.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	4 %	>
3	Entregado a Pontificia ... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %	>
4	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %	>
5	repositorio.unri.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %	>
6	Entregado a Universida...	1 %	>

Página 1 de 41 Número de palabras: 9792 Text-only Report High Resolution Activado

Autorización de publicación de tesis al repositorio

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo **Sotelo Valles, Iván Orlando**, identificado con DNI: N° **72855930**, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo . No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**Clima Laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba - 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:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Sotelo Valles, Iván Orlando

DNI: 72855930

FECHA: 7 de Enero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo **Guevara Inga, Yorbin**, identificado con DNI N° **73390203**, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) . No autoriza () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**Clima Laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba - 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:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Guevara Inga, Yorbin

DNI: 73390203

FECHA: 7 de Enero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA ENCARGADA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN:

Mg. Clavo Zumba Icela Baneza

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Sotelo Valles Iván Orlando

INFORME TITULADO:

"Clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba - 2019"

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de diciembre de 2019

NOTA O MENCIÓN: 14





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA ENCARGADA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN:

Mg. Clavo Zumba Icela Baneza

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Guevara Inga Yorbín

INFORME TITULADO:

"Clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba - 2019"

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de diciembre de 2019

NOTA O MENCIÓN: 14

