



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El clima laboral y productividad en la empresa SMP Cloting
S.R.L., Ate 2018**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Quispe Pacotaype, Jenny (ORCID:0000-0003-1491-2732)

ASESOR:

Mg.Cervantes Ramon, Edgard Francisco (ORCID:0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

Dedicatoria:

Dedico esta tesis a mis padres, a mis hijos quienes me apoyan incondicionalmente a lo largo de mi vida personal y profesional, son mi motor y fuerza para salir adelante.

Agradecimiento:

En primer lugar, agradezco a Dios, por las fuerzas y sabiduría que me dio, Asimismo agradezco a toda mi familia, mi esposo, por brindarme su apoyo incondicional.

Al Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco por el asesoramiento y ser mi guía en la realización de la tesis. A todos los docentes de la universidad César Vallejo, quienes me brindaron los mejores conocimientos herramientas, para mi desarrollo tanto profesional como personal.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO:.....	15
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y Operacionalización.....	24
3.3. Población, muestra y muestre	33
3.4 Instrumento	34
3.5. Procedimiento.....	37
3.6. Métodos de Análisis:.....	38
3.7. Aspectos éticos.....	38
IV. RESULTADOS.....	39
4.1. Prueba hipótesis general.	39
4.2. Prueba de Hipo-Esp	40
4.3. Hipótesis Específicas 02.....	42
4.4. Hipótesis Específicas 04.....	44
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS.....	58

índice de tablas

TABLA 1. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE CORRELACIÓN DE DATOS	31
TABLA 2. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS.	32
TABLA 3. ALFA DE CRONBACH-CLIMA LABORAL	33
TABLA 4. ALFA DE CRONBACH-PRODUCTIVIDAD	33
TABLA 5. CORRELACIONES ENTRE CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD	36
TABLA 6. RHO HIPÓTESIS ESPECÍFICA 01	38
TABLA 7. RHO HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02	39
TABLA 8. RHO HIPÓTESIS ESPECÍFICA 03	40
TABLA 9. RHO HIPÓTESIS ESPECÍFICA 04	41

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre El clima laboral y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018.

El tipo de estudio fue descriptivo, explicativo, de diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa SMP Cloting. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Para el análisis de datos se empleó el programa SPSS versión 22, donde se aplicó la estadística descriptiva mediante gráficos y tablas y la estadística inferencial mediante la prueba Rho Spearman.

La prueba estadística para dar respuesta a las hipótesis planteadas, se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo como resultado un coeficiente de 0,476 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Rho de Spearman, indica que existe una correlación positiva muy alta, asimismo, el nivel de significancia fue de 0,001, siendo menor que 0,05, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, según los resultados se determina que si existe relación entre El clima laboral y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018.

Palabras Clave: Clima laboral, productividad, empresa.

ABSTRACT

The objective of this research was to identify the relationship between the work environment and productivity in the company El clima laboral y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018. The type of study was descriptive, explanatory, non-experimental and transversal design. The sample consisted of 50 employees of the company SMP Cloting. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. The SPSS version 22 program was used for data analysis, where descriptive statistics were applied through graphs and tables and inferential statistics using the Rho Spearman test.

The statistical test to answer the hypotheses was made using the Spearman correlation coefficient, a coefficient of 0.476 was obtained and according to the estimation scale of the Spearman's Rho correlation, it indicates that there is a positive correlation very high, likewise, the level of significance was 0.001, being less than 0.05, therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted, depending on the results it is determined that if there is a relationship between the work environment and productivity in the company SMP Cloting SRL, Ate 2018.

Keywords: Labor climate, productivity, business

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los seres humanos trabajan por diferentes necesidades, ya sea las necesidades que hay en el hogar, en alimentación, ropa, entre otros, algunas personas trabajan para sentirse bien porque quieren ser independientes, es por ello que en la realidad un gran porcentaje de empresas han decaído porque hay muchas personas que no se sienten bien laborando, pero hay otros seres humanos a pesar de sus carencias salariales trabajan satisfactoriamente.

Las empresas cuidan su reputación y ética para, debido que ellos mantienen una cultura donde la parte interna y externa son respetadas dentro de la organización, asimismo cuidando el talento humano que es Recursos Humanos.

El entorno externo en las organizaciones es muy competitivo debido que se debe exigir a las grandes y pequeñas empresas a cuidar a sus colaboradores, dándole calidad de clima laboral. La comunicación es muy importante debido que influye mucho en el hombre, el respeto y el ascenso en el mentor principal para que el ser humano pueda sentirse con la libertad y seguridad de estar en una organización.

El clima laboral no solo se puede resumir en ascensos y motivación, sino en invertir en el colaborador, de lo contrario, cuando se sienten en la seguridad de llevar el liderazgo bien establecido y poder apuntar al mismo objetivo de la empresa, es ahí donde todos comprenderán cuán importante es la productividad.

Se puede concretar que el CL función principal de fortalezas que las personas invierten para compensar, y lograr un fin o ejecutar una trabajo, a través de diferentes estímulos, es por ello que el grado de motivación tiene que ser constante a su personal si desean beneficiarse como empresa y tener un rendimiento en la organización.

A nivel universal, compañía Brasileira consciente del clima laboral, explora dimensionar la labor de cada uno de los colaboradores y motivar los valores dentro de su organización desde el año 2013 iniciaron el “Programa de reconocimientos” y incluso el instante han sido vistas más de 3000 personas otorga a los colaboradores premios por el buen rendimiento y satisfactoriamente.

Según un el estudio del instituto DEP indican tener sistemas de premios para incrementar el buen rendimiento para sus colaboradores. También indica que la falta de expresión, reconocimiento, motivación y relaciones interpersonales en los equipos son necesario puesto que permitirá lograr los objetivos trazados.

A nivel originario, una divulgación del diario Comercio (2016) presentó las 20 empresas crecidamente dan utilidades a los colaborades según su nivel de desempeño de sus trabajadores comprometidos con el beneficio de objetivos, entre ellas tenemos a Graña Montero, Alicorp, Backus, BCP, Gloria, .BBVA Continente

Según Bardales (2015) público en el diario Gestión, en su artículo “Chief Exective officer“ (CEO) máximo responsable en la gestión encargado de la administración, En nuestro país el clima laboral es muy tocado por las pequeñas y grandes empresas grandes con buenos ingresos ya que ellos prefieren encuestar o evaluar su buen

rendimiento, llevando a cabo los aumentos salariales y formas de como lograr los objetivos a través de incentivos o un buen clima laboral por ello Bardales no insta a mejorar ,ya que estamos en un tiempo cambiante.

Por otra parte, a nivel nacional las empresas llevan consigo poca consciencia hacia los trabajadores sobre el talento humano, sin embargo tratan de mejorar a través de las salidas recreacionales hacia ellos, establecimientos de metas y toma de decisiones esperando obtener buenos resultados en el ambiente laboral. Por otro lado, esto va con la mano con la productividad, porque a través de la eficiencia, eficacia, calidad y efectividad se obtendría buenos resultados.

En la organización hay problemas que repercute mucho en los trabajadores puesto el clima laboral es punto principal en la empresa, empezar el liderazgo ir de la mano con la toma de decisiones, teniendo en cuenta la delegación de tareas, orientación a los trabajadores acerca de sus funciones sobre todo la motivación que ayuda al trabajador poder desarrollarse como persona a través del ascenso y reconocimiento a los colaboradores podrán apuntar al mismo objetivo habra compromiso y ganas de demostrar sus capacidades y habilidades mejores resultados.

Por otro lado la productividad podrá ser medida en los trabajadores mediante la energía y la vigencia en los procesos, innovando tecnología dentro de la empresa(maquinas) así podrá lograr buenos resultados, teniendo capacitaciones constantes , concientizando a los trabajadores a adaptarse a los cambios de manera que puedan eliminar los cuellos de botella, incentivando al

colaborador a realizar productos de calidad, teniendo la aceptación de los clientes y oportunidades de mejora hacia los resultados trazados.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema General

¿Qué relación Existe entre El clima laboral y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación existente entre Liderazgo y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018?
- ¿Cuál es la relación existente entre Motivación y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018?
- ¿Cuál es la relación existente entre Establecimiento de Metas y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018?
- ¿Cuál es la relación existente entre Toma de Decisiones y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018?

JUSTIFICACIÓN

Permitirá ofrecer testimonio verídico referente la correspondencia que existe entre el CL Y PRO que ayudara a la sociedad ver las necesidades que incentivan a sus colaboradores.

Justificación Social

Actualmente, en el ámbito laboral hay muchas empresas que no reconocen los derechos de los trabajadores indican los inconvenientes que se dan y rebusca hallar la correlación efectivo entre el CL y PR, además busca determinar la relación de estos.

Justificación teórica

En base a mi teoría, el estudio realizado servirá para futuras investigaciones en la que se estudie la relación que existe entre el clima laboral y productividad dentro de una organización. Este tema se podría profundizar utilizando diferentes tipos de herramientas que permita conocer el nivel de motivación de los trabajadores.

Justificación Práctica

Con la finalidad de obtener buenos criterios y conocimientos para engrandar nuestro conocimiento a clima laboral y productividad, servirá como base para las futuras tesis.

Justificación Metodológica

El proyecto tendrá un instrumento de investigación confiable, el cual permitirá brindar información verídica sobre la relación que existe entre el clima laboral y productividad, de manera que se genere motivación entre colaborador y empleador.

OBJETIVOS

Objetivo general

Describir la relación entre El clima y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre Liderazgo y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018
- Identificar la relación que existe entre MO y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018
- Identificar la relación que existe entre Establecimientos de Metas y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018
- Identificar la relación que existe entre Toma de Decisiones y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

HIPÓTESIS

Hipótesis General

Existe relación entre El clima laboral y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

Hipotesis Específica

- Existe relación existente entre Liderazgo y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018
- Existe relación existente entre Motivación y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018
- Existe una relación existente entre Establecimiento de Metas y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018
- Existe una relación existente entre Toma de Decisiones y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

II. MARCO TEÓRICO:

Actualmente hay diversos cuestionamientos y estudios del tema presentado, existen todavía diversas opiniones de autores valor nacional e universal, con la finalidad de manifestar la calidad de las ambas variables en la aplicación íntimamente de cualquier sociedad.

2.1 A nivel internacional

Ochoa & Katleen (2014) en su tesis "Motivación y Producción laboral en la Sociedad Corporativo Aguas de Xelaju EMAX" para obtener el valor correcto de Licenciada en Psicología Industrial/Organizacional por la Universidad Rafael Landívar Guatemala. Dicha contribución tuvo como objetivo establecer si la motivación demuestra correspondencia positiva con la producción laboral intrínsecamente de la sociedad. Se aplicó un diseño descriptivo correlacional, Se sacó la muestra en la empresa se requiere realizar encuestas a través de detalles minuciosos.

Esta revelación del personal fue adquirida mediante una herramienta con escala de Likert, permite estar al tanto de la técnicas empleada por el escritor, y poca empatía la apariencia relación al procedimiento que se utilizará más adelante en el actual plan de ejecución.

Para Díez & Redondo (2015) afirma. "los fundamentos básicos del progreso de dirección en su guía eficaz no han sufrido grandes

variaciones a partir que fuera determinado como predecir, fundar, dirigir, coordinar y controlar”

Jordán (1996) vincula.”La dirección con el sumario de T.D y la orientación de los miembros de la empresa hacia los objetivos trazados, lo cual es integrado”por Gaither & Frazier (2000) a los tres niveles de la oficio industrial: estratégico, táctico y operativo, considerando Davenport (1993) que el método de la encuesta (bases de datos) es el componente clave y primordial para la t.d Al tener la variable enfoque funcional es un gran aporte a la mayoría de tesis ya que es confiable con las técnicas.

Según Krajewski & Ritzman, (2016), el término “administración de operaciones”, se relaciona directamente y la producción de qué manera podemos llevar a una buena liquidez en la empresa. Como poder mejorar y que procesos puede realizar la empresa con las herramientas de mejora que hoy en día tenemos en este mundo globalizado

En cuanto a la administración de operaciones, es necesario porque va enlazado a la variable de productividad que enseña de qué forma se puede mejorar los procesos.

Para Render & Heizer (1996), la adm se hace llamar el aprendizaje la determinacion en funciones esperadas y se enlaza con la mano obrera manufacturero. la verifica como unas series de funciones donde ayudan a mejorar las áreas que se necesitan. Esta área se encarga de poder controlar dirigir llevar en orden la empresa ya sea servicio o producto, teniendo en cuenta las indicaciones del autor que la planificación es importante para llevar acabo todo programa, coaching en todas las empresas

El ser humano es muy importante, esta variable de operaciones relacionada a la productividad en la companys es muy tocada porque como base pionero principal está el ser humano de qué forma puede dirigir y planificar dentro de una organización

Señala Nieto(2014).Que la Adm de Org,modelo un valor de actividad debido al progreso y fundamento sus punto de vista en el examen de 84 books enlazadas con la materia alterda. entre 1991 y 1998. Refiriendo a Aquilano (1991). En el año 90 existió una forma mas rápida de poder lograr el objetivo y conectados con la orientación mediatica extinguieron la tecnogia es importante en este tiempo cambiante la manera y forma de llegar al talento humano es mediante formas estratégicas.

Rivera (2013).Indica que existe datos en concentrar estudios de procesos claves; las personas que incurren modo expresiva deberían detener en claro los aspectos resaltantes en cada organizacion, hoy sea de forma progresivo, adoptando una filosofía de mejora continua, tomando como informe a autores como (Ishikawa, 1988; Deming, 1989; Lorino, 1993; Goldratt, 1995 y 1995; Stoner, 1995; Grieco, 1997; Harrington, 1997; Suárez Mella et al., 2001), se requiere cambios y mejoras según los autores mencionados con la ayuda se podrá mejorar y esperar buenos resultados.

El proceso en una empresa es importante puesto que los colaboradores son pieza clave para alcanzar las metas que traza el gerente. Los cambios radicales que muestra el autor Hammer es muy convincente ya que ellos son expertos en los procesos,

nos da la orientación de adoptar la filosofía de mejora continua en la empresa

Asimismo, Chabal (2017). Comprueba en su investigación titulada "La relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción laboral de tipo descriptivo correlacional emplea un diseño transversal correlacional con la técnica para la recolección de datos a través un cuestionario. Teniendo, al talento humano y la encuesta fue realizada con 21 personas. Existe más satisfacción laboral con un grado de confianza del 99% y un nivel de significancia de 0.001 siendo inferior a 0.5 el error máximo permitido.

A nivel Nacional

Cortez (2015). Hay subjetivo establecer la relación entre C.L y Satisfacción Laboral donde docentes de escuelas públicas dieron informaciones de institución públicas del término de Lince. Se realizó como herramienta preguntas para profesores c.l y la data para docentes sobre recompensa laboral. Teniendo buenos resultados debido a la colaboración de todos. Asimismo, entre la variable clima laboral y gusto laboral en su extensión remuneración se evidencia que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es + débil, cuyo valor es 0.623 y el nivel de significancia es menor a 0.05; concluyendo que existe una correspondencia significativa entre ambas. De igual modo se encuentra que entre la inestable c.l y bienestar profesional.

Esta busca un gran aporte para la indagación de la variable de productividad, lugar que este ayudara complementara las dimensiones.

Aragón (2017). En la tesis titulada "Cl y satisfaccion" Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Técnica Industrial, sostuvo como objetivo , determinar el grado de significancia, esta investigación es de diseño pre-experimental. Muestra de 50 colaboradores. Se demostrará el incremento debido que se toman nota que estos autores que nos transmiten conocimientos han realizado esas labores en otros lados por eso es importante tomar encuentra aquellas observaciones para las mejoras en nuestra organización.

Ballesteros (2016).En la tesis titulada: La ética y S.L en la policía de la Marina cuyo objetivo: Relacionar entre se realizó con el fin de tener buenos resultados teniendo en cuenta anteriores sucesos y problemas se hizo las encuestas que llegan a la conclusión de mejorar sus formas y técnicas para un mejor rendimiento. Esta muestra tuvo como resultado que la empresa donde laboran no tienen buen trato al personal , por ellos el estudio es de nivel correlacional ,La hipótesis que se dio fue que la ética y sat laboral es muy baja en aquella empresa dan por concluido mejorar el talento humano.

Rho de Spearman obtenido es 0,215. Conclusiones: Existe relación positiva y según la significancia al $p < 0.05$.

Pino(2014). La tesis titulada , Cli-Org y Des profesional en la sociedad Promartex E.I.R.L, tuvo como objetivo general, Establecer la relación entre el clima organizacional el desempeño laboral de los trabajadores en la compañía Pompetex sac,involucran las partes que no pueden mejorar atraves de cuestionarios que ayudaran a la parte gerencial a tener en cuenta

y mejorar como plana gerencial y poder guiar a los colaboradores. La población del tesis estuvo conformada por 30 colaboradores en la sociedad Pompetex sac, y para medir las variables, se utilizó toda la ciudad padrón, por ser un conjunto pequeño y por ende no se utilizó perfecto y en su lugar se utilizó el censo. El cuestionario esta entre 30 ítems y un discutir, que terminaran con un mismo objetivo.

El autor brinda un gran aporte a la investigación, enseña desde el proceso del inicio de la materia prima donde ayuda a conocer a profundidad las fibras que tenemos dentro de la hilandería.

Aquel autor muestra que Tamayo. Tiene bien puestos los logros que quiere dar a conocer tenido en cuenta que las bases fundamentales son el factor humano ya que sin ellos no hay destino alguno para la mejoría en una organización. Debido que primero debe ser evaluada y conversada con la estructura y la pirámide que está en la organización.

Tamayo (2017) en su investigación titulada: " C.O Y S.L en los trabajadores de la organizacion Manufactura Roca" San Marcos aquel objetivo es relacionar la cultura y satisfacción teniendo en cuenta que es bien tocado este tema porque hay partes d que no fundamentales son el factor humano ya que sin ellos no hay destino alguno para la mejoría en una organización. Debido que primero debe ser evaluada y conversada con la estructura y la pirámide que está en la organizaciones pronunciado en la empresa porque son delicados. En cultura organizacional se identificó

Por otro lado, fundamentales son el factor humano ya que sin ellos no hay destino alguno para la mejoría en una organización.

Debido que primero debe ser evaluada y conversada con la estructura y la pirámide que está en la organización, se debe mejorar las actitudes y comportamientos hacia los trabajadores es esta parte la empresa tiene que invertir en conseguir buenos profesionales para esas áreas muertas que hay y escoger un buen momento para elogiar y retribuir las buenas acciones que se hacen y puedan juntos apuntar.

El autor brinda un gran aporte a la investigación, enseña desde el proceso del inicio de la materia prima donde ayuda a conocer a profundidad las fibras que tenemos dentro de la hilandería.

Méndez, E (2012). "Desarrollo De Los Aspectos Metodológicos Para La Implementación De Un Sistema Integrado De Gestión En La Industria Textil Y Confecciones. Pontifica Universidad Católica del Perú. Hilado". El hilado es un procesamiento en el que se gradúa el hilo a la finura ideal. Este el primer proceso principal que ejecuta el área de operaciones.

El autor Méndez brinda info sobre productividad en las instituciones privadas el resultado correlacional esperamos tener buenos resultados ya que autores anteriores van de la mano con esa información acerca de las instituciones. Esta tesis tiene relación con la investigación que se esta realizando es necesario para comprometer a los trabajadores. La utilización del cuestionario con escala de medición tipo Likert sirve como referencia para el desarrollo de esta investigación, se analiza si hay enlazamientos y coh, entre ambas partes que tiene la organización.

Chinchihualpa(2017),La Tesis: Coaching y pro en los colaboradores del área de servicios generales de un centro de esparcimiento, Chosica 2018, la relacion entre COA y PRO en los trabajadores del área de ser-gen de un centro de esparcimiento, Chosica 2018.El tipo de investigación fue básica de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental La población estuvo conformada por 30 sujetos. La técnica empleada para reunir información fue la encuesta y el elemento de recolección fue el cuestionario que fue debidamente validada por el juicio de expertos y determinando su confiabilidad a través del alfa de cronbach.Asimismo, se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el coaching y la productividad en los colaboradores del área de servicios generales de un centro de esparcimiento, Chosica 2018, Por otro lado el Rho Spearman teniendo el valor de 0,826, por lo tanto, es una correlación positiva alta. La investigación mencionada permite reconocer los resultados obtenidos acerca de la productividad y cuan necesario es el coaching dentro de las organizaciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque

Respecto al enfoque utilizado, fue cuantitativo, por lo que se calculó las mediciones objetivas y análisis estadísticos de los datos compilados en campo sobre las variables indicadas en la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tipo

La presente fue de tipo aplicada, para Paz (2017), un estudio de tipo aplicada nos da la oportunidad de poner en conocimiento la información al mundo que nos rodea. Los saberes teóricos son inevitables para la revelación de leyes.

Nivel:

Así mismo, la investigación tuvo un nivel correlacional debido a que se tendrá como designio saber sobre la incidencia de relación que concurre dentro de las variables de este estudio.

Diseño:

Del mismo modo la investigación fue de un diseño no experimental, por motivos que no se manipulará de las variables estudiadas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Sera de corte transversal por que tuvo como propósito recoger información en un momento y tiempo único (Bernal, 2010). De tal forma la investigación cuenta con un diseño correlacional con la siguiente representación gráfica:

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 01:Clima Laboral

Definición Conceptual:

Según Bardales (2015) publicó en el diario Gestión, en su artículo "Chief Executive officer" (CEO) máximo responsable en la gestión encargado de la administración, en el Perú el clima organizacional es una variable intangible del negocio" menciona en su gran mayoría de las empresas peruanas prefirieron realizar evaluaciones a través de encuestas para obtener información de sus evaluados y poder retener a los mejores talentos, incentivándolos con aumento de sueldo,

TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

Clima laboral

Se da entender como opiniones de la empresa, que actúan es ciertas actitudes en la empresa.

Brunet (2011) Confirma que el clima Organización es de manera y sumamente importante ya que nos da un buen resultado si tocamos fondo con la estructura

Clima laboral se direcciona a un tipo de comportamiento mas que salarial, emocional que como empresa llega a tener en cuenta porque muchas de las personas que laboran no solamente van con problemas sino también tiene ideas y formas que ayudan a mejorar y contribuir en la organización. Mediante un buen clima laboral el lugar donde se encuentran demostrando la importancia de ello. Ivancevich, Kono y Math (2012) llegan a la conclusión que los factores que hay en una organización no solo se trata de poder lograr el objetivo, sino de que manera lograrlo a q

arrastramos que es lo que queremos como organización si lo que están haciendo es de buena manera o tenemos que llevar un buen coordinación, Aquí enfoca a los clientes, de qué manera .

Nosotros podemos fidelizarlo que cosa agregada podemos llegar a realizar para que ellos no se vayan con la competencia, por eso Ivan menciona como se puede realizar esas actividades y como lograrlo, como organización se requiere buscar y llegar a un acuerdo entre colaborador y trabajador con ambas opiniones se puede llegar a concretar.

Koontz y Wehrich (2004), señalan que la Se refiere al grado de satisfacción o forma de tener mejores resultados a través de un cambio organizacional. Para la inves se eligió este modelo El comportamiento Humano en las organizaciones Autor Alvaro & Aguillon Ramirez porque me parece más complementado que otros autores.

Dimensiones: El clima laboral Esto incluye sus creencias, normas y valores, van de la mano en los comportamientos de los gerentes y se convierten en hábitos y costumbres cotidianas de cada participante. La cultura organizacional es fuerte cuando el desgaste es bajo, ya que es un indicador de que los asociados se están adaptando a la empresa y están satisfechos. No se sienten capaces por la falta de capacitación y motivacion. Aquí el campo de RRHH juega un papel importante en la selección de personas, los valores se tienen que llevar a cabo para lograr vencer todo campo que uno puede lograr.

Robbins y Judge (2017) Mencionar que la cultura org se entiende como la percepción de todos los miembros o asociados de la organización, la cultura de toda la organización,se espera ser manejada de la mejor manera se espera que los nuevos y antiguos asociados o asociados en

los diferentes niveles de la organización perciban la misma o una expresión similar.

Importancia del Clima Laboral.

Para Brunet (2011) Hay tres razones principales para el diagnóstico, de modo que los administradores puedan administrar de manera efectiva. Continúe haciendo crecer su organización y evite problemas evitables.

Liderazgo:

Es una rapidez en la cual el líder en la empresa actúa de forma eficiente para lograr sus Objetivos y subsanar las necesidades de la organización. Ken Blanchard (1939), define la "clave del liderazgo exitoso hoy en día es la influencia, no la autoridad". (p.120) Puntos indispensables e importantes:

1. Capacidad de delegación de tareas
2. Orientación del trabajo
3. Consensos de Opiniones

Motivación:

Es una herramienta que motiva a producir metas un meta trazado. A pesar que hay motivos se puede lograr avanzar (motivo, acción y resultado) las metas y objetivos se logran con insistencia que tiene un buen fin.

Stephen P. Robbins (2010), "Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo". (p.175)

1. Ascensos
2. Aumentos salarial
3. Reconocimientos

Establecimiento de Metas:

Juntos con una misma mira y objetivo se puede lograr muchas cosas que podemos llevar al cabo en estas metas.

Se concentra como influye y sobrellevas las metas y de qué manera lograrlo.

Finalidad de calificarlo, Hollenbeck, Williams y Klein se realiza una encuesta donde el resultado que llevan es que poniéndose una meta y objetivos claros pueden lograr más que otra dirección. conceptos; y su validez discriminante. (Wright et al, 1994).

1. Logros por equipos
2. Tiempo
3. Bonos e incentivos

Toma de decisiones

En las organizaciones las decisiones son muy importante de manera que de ello dependerá la estabilidad de la empresa, los eficientes se preparan para lograr alcanzar mejores

resultados. Drucker (2016). señala Donde existe 1 institución toma dura decisión pero trajo consigo buena recompensa. Por ejemplo tenemos 3 características:

1. Relaciones sociales
2. Evaluación de resultados
3. Control de trabajo

Variable 02: Fidelización del Cliente

Definición Conceptual:

Chinchihualpa (2017), La presente investigación titulada: Coaching y productividad en los colaboradores del área de servicios generales de un centro de esparcimiento, Chosica 2018, tuvo como objetivo general determinar la relación entre coaching y productividad en los colaboradores del área de servicios generales de un centro de esparcimiento, Chosica 2018.

Dimensiones de Productividad

La productividad se entiende como la relación entre el producto producido y los medios utilizados para lograrlo. "La productividad nunca es accidental. Siempre es el resultado de la experiencia, la inteligencia y la planificación con un propósito en el esfuerzo". Paul J. Meyer. (Pag.120)

Conceptos como calidad, producción, costes, estrategia de trabajo, tecnología, etc. determina las cosas a mediano plazo ya que a largo plazo genera compromiso y ganas de mejorar de la empresa y configura el nivel de pro. El grado de pro de la empresa determina el ciclo de vida de la organización, adicionalmente determina la cantidad de productos y menorar los recursos mencionados.

Producción es una herramienta que nos permite ver y medir de que manera se da los logros trazados..

Para esta investigación elegí este Calidad productividad y competitividad Autor Edwars Deming, porque desde mi punto de vista literal es muy tajante con sus dimensiones.

Dimensiones de Productividad

Eficiencia:

Es la relación entre medios con el compromiso de las cosas realizadas, como la relación de cantidades de materia prima utilizada, la cantidad La eficiencia va de la mano con la produ; se utiliza esos contenidos como medición del mismo únicamente y se puede juntar con la eficacia y eficiencia entre ambas partes. calidad de la materia prima, Mayor concentración en la organización, intentando a toda costa aumentar la eficiencia y conseguir método de innovador para toda la empresa, implantar en el análisis con un timon principal que es la cultura estricto sobre la ejecución de los presupuestos de consumo, uso del tiempo libre, etc.

Tenemos índices que están dentro de eficiencia a continuación detallaremos cada uno de ellos:

Motivación al personal:

Deseo o impulso que nos lleva a cometer actos positivos con fines de alcanzar alguna meta u objetivo que nos hayamos trazado.

Ahorro de gastos:

Manera de eliminar esas compras mensuales o diarias que son innecesarias y que afectan el bolsillo de la persona, con este método se podrá aumentar el ahorro de manera eficaz.

Capacitación:

Actividades didácticas para mejorar el comportamiento del personal a contraorden manera que a un corto plazo podrá amoldarse a las exigencias que la empresa exige. También obtendrá mejores resultados en su futuro centro de labores. Koontz y Wehrich (2004), Deducen que la pro es la relación de calidad perfecta que a cantidad incompleta, podemos entender que los clientes solo piden cantidad que calidad, es por ello que estamos ahondando en ello. “Existen muchas variedades de reconocimiento teniendo en cuenta la gravedad de resultados ,según la pagina nos indica que se le debe de dar e lvalor agregado.)”(Párr.17)

Efectividad:

Es una conclusión entre los índices consignado y los índices futuros, donde tienen resaltar el nivel sin importar el cuanto gastaran si se da un mejor trato al colaborador con tal es desperar buenos índices se trata de llevar a cabo esas medidas de efectividad.

Producto:

Conjunto tangible con forma y color agradable que escogimos para satisfacer las necesidades ya sea para el hogar o uso personal.

Satisfacción al cliente:

Logro satisfactorio de un cliente que quedo satisfecho con un producto el cual lleno y complació sus expectativas. Esto es importante ya que el cliente no dudara en volver y recomendar dicho producto adquirido.

Resultados obtenidos:

Bain(2003), refiere indispensable y muy útil para los gerentes socios entre todos los de gerencia queriendo esperar buenos resultados mirando lo que necesitan esperar a cambio de que se puede lograr aquellas cosas sin tener ningún consentimiento negativo. viendo el sector o de que rubro es todos queremos lograr estar arriba,

Eficacia:

Es puesta través del valor del que se da, no basta con dar el cien por ciento si tienes una baja efectividad no es tanto en cantidad sino cal, de manera de poder llegar al cliente con nuestro logro.

Oportunidad:

Se dan según como uno busque, por ejemplo en una empresa si se quiere lograr en destacar en buenas ventas se busca estrategias que ayuden a alcanzarlo.

Percepción de usuarios:

Se aporta que para conocer el mundo por dentro y por fuera. se define de qué manera se puede lograr unos buenos principios, que el usuario sienta que las cosas marcharan según el logro que merecen ser reconocidos.

Precisión:

Deben de tener mínimo errores para lograr tener precisión según el ejemplo de los autores tomados ya que es necesario porque cuando uno invierte quiere tener buenos resultados por ello se da fuerte

amonestaciones para que la cabeza sepa de qué manera guiar a los demás siempre en cuando tener buenas cómodas soluciones

Calidad:

Es el departamento indicado donde pasan el ultimo filtro de calidad para ver donde lograr y llevar acabo un buen índice de calidad.

Son técnicas como el control estadístico de procesos con el fin de ofrecer un mejor producto y calidad a los consumidores a su vez respetando los debidos procesos que toda empresa necesita.

Valeria(1985). Deducen Estas son dimensiones de la calidad que se representan de diversas formas bajo elementos tangibles: la apariencia de son momentos únicos donde se valora la forma los equipos , etc .La capacidad de realizar el servicio prometido de manera confiable y discreta. Capacidad de respuesta: La voluntad y la atención de los empleados y su capacidad para inspirar confianza y confianza. Empatía: La atención individual que las empresas ofrecen a sus clientes incluye las dimensiones de accesibilidad inicial, comunicación y comprensión del cliente.

Cultura:

Es un grupo de inteligencia, de ideas , costumbres, religión, actitudes, etc.Se define como un subconjunto de ideas, actitudes, símbolos y prácticas sociales,aprendidas en el dia a dia. Es la personalidad y lo que preña en la organización es llevar una cultura a su bien común.

Resultados:

Cuando se establecen los objetivos y esperas un buen resultado te das la satisfacción que has logrado hacer lo que te proponías teniendo en cuenta que es lo q necesitabas.

3.3. Población, muestra y muestre

Población

Según Hernández et al. (2016) aseguraron “un conjunto de personas que dan casos y podemos juntas razones que ayuden a lograr” (p.174). Esta iv conforma por un total de 50 trabajadores, de la empresa SMP Cloting S.R.L.

Criterios de selección

Inclusión: En la tesis se tendrá en cuenta clientes entre los 18 a 60 años de edad que laboran en la empresa SMP Cloting.

Exclusión: no se tomará en cuenta personas menores de edad y tampoco a aquellos que viven cerca a la empresa.

Muestra

Hernández et al., (2016) Dice “La muestra es lo que nos pueda dar una favorable aceptación” (p.175).

Ramírez (1997) es censal en donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra al ser un número manejable. Es censal conformada en total por 50 trabajadores tipo censal.

Muestreo

La presente investigación manejo un muestreo no probabilístico por conveniencia, de 50 personas ya que se tuvo la facilidad de acceso y la disponibilidad de las personas en un intervalo de tiempo dado, para que formen parte de nuestra muestra, en la cual se seleccionó a aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos.

Unidad de análisis

Es determinada la uní de análisis a los trabajadores de la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018.

Técnica

La técnica de recaudación de datos que se tomó en cuenta para el trabajo de exploración fue la encuesta ya que es la forma que ayuda en la recaudación de información y datos de manera más rápida en un conjunto de personas que tienen la condición para dar respuesta a las preguntas que se les hagan (Hernández, Baptista y Fernández, 2010).

3.4 Instrumento

El instrumento del cual se usara para la recaudación y recopilación de datos del presente estudio será el cuestionario de escala, ya que el mismo viene a ser un acumulado de interrogantes sobre una o más variables que serán medidas (Hernández, Baptista y Fernández, 2014), la originalidad de los cuestionarios fue medido por el conjunto de interrogantes con los que cuentan, los cuales nos permitieron en conjunto conseguir el objetivo trazado, el proceso de esta información es necesaria para realizar el análisis estadístico. Hernández (2010) la influencia del instrumento sé estrecha la comparativa sobre el nivel en el que se desarrolla la labor de calcular lo que se procura calcular el coeficiente de validación

TABLA 1. *Técnica e instrumentos de correlación de datos*

Variables	Técnicas	Instrumentos
CL laboral	Encu	cues CL
Productividad	Encu	cues productividad

Validación: Hernández et. al. (2014) Se dice que la validez es el grado donde se puede medir y demostrar la validación” (p.200). Está demostrado bien fundamentada por especialistas, en el caso de Cultura por Denison, Janovics y Young; y Clima laboral por Stringer. Asimismo fue aprobado por 3 expertos de la UCV..

TABLA 2. Validación de instrumentos por juicio de expertos.

Expertos	Mg. Cervantes		Dr. Navarro		Mg. Alonso		Promedio		total
	Ramón	Edgard Francisco	Tapia Javier	Félix	Promedio López	Alfredo	por indicador		
	1ra	2da	1ra	2da	1ra	2da	1ra	2da	
Objetividad	89%	90%	90%	80%	90%	92%	90%	90%	91%
Pertinencia	89%	90%	90%	80%	91%	92%	90%	90%	91%
Actualidad	89%	90%	90%	80%	91%	92%	90%	90%	91%
Organización	89%	90%	90%	80%	91%	92%	90%	90%	91%
Suficiencia	89%	90%	90%	80%	91%	92%	90%	90%	91%
Intencionalidad	89%	90%	90%	80%	91%	92%	90%	90%	91%
Consistencia	89%	90%	90%	80%	91%	92%	90%	90%	91%
Coherencia	89%	90%	90%	80%	91%	92%	90%	90%	
<u>Metodología</u>	<u>89%</u>	<u>90%</u>	<u>90%</u>	<u>80%</u>	91%	92%	90%	90%	91%
Total	89%	90%	90%	80%	91%	92%	90%	90%	91%

En la tabla 2: Se muestra la validación del instrumento que fue aprobada por especialistas, quienes son expertos en la materia, de aspectos teóricos y metodológico del estudio. De tal manera se tuvo un promedio calificado del instrumento de ambas variables del 91% lo cual es considerado una calificación como excelente.

Confiabilidad:

Se conocerá la confiabilidad y se desarrollará un examen piloto con la finalidad de descubrir la confiabilidad de la inves. Según Hernández et. al. (2014) reafirma que la confiabilidad es el “nivel en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.200). Es por ello que se aplicó la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach, este coeficiente tiene valores de 0 que significa nula confiabilidad y 1 que representa fiabilidad total o perfecta. El examen fue dada con el programa SPSS Stadistics.

TABLA 3. *Alfa de Cronbach-Clima laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
A-C	N de elementos
,846	19

Debido a los buenos resultados determinados por el A-C que se muestra en la Tabla 3 el diagnostico presenta un grado de confiabilidad de 0.846 que indica un nivel elevado indica una confiabilidad perfecta.

TABLA 4. *Alfa de Cronbach-Productividad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	22

Se realizó mediante el análisis de fiabilidad y en el que se verifica en la tabla 4, el examen presenta un grado de confiabilidad de 0.894, el cual representa de la V2.

3.5. Procedimiento

La aprobación del proyecto de estudio, se inicia con la recopilación de información fundamentada y bases teóricas para el discernimiento de las variables C.L Y PRO.

De esta manera, se realizó los instrumentos y por intermedio de este, se realizaron la adquisición de los datos de la muestra anteriormente determinada. Posteriormente, se aplicará el instrumento y con la indagación lograda se realizará el procesamiento estadístico e interpretación de los productos, tomando en cuenta las normas éticas del investigador. Por consiguiente, se desarrollará la discusión de todo lo hallado en el estudio y las contrastaciones de las hipótesis, Para finalizar, se procede a efectuar el informe final de tesis y desarrollar el levantamiento de observaciones que serán indicadas por el docente asesor, de esta manera ostentar el entregable final.

3.6. Métodos de Análisis:

Donde nos dará en tablas y figuras estadísticas, después se utilizará el estadístico de correlación de Pearson para desarrollar la relación existente entre las vari, clima laboral - productividad. Desarrollamos los datos en el sistema SPSS Statistics, con el fin de tener los resultados en cuanto a la variable cultura y clima organizacional y sus dimensiones correspondientes. Para su medición se consideró la escala de Likert

Análisis de datos inferencial.

Donde nos dará en tablas y figuras estadísticas, después se utilizará el estadístico de correlación de Pearson para desarrollar la relación existente entre las vari, clima laboral - productividad. Desarrollamos los datos en el sistema SPSS Statistics, con el fin de tener los resultados en cuanto a la variable cultura y clima organizacional y sus dimensiones correspondientes. Para su medición se consideró la escala de Likert

3.7. Aspectos éticos

Se realizó con suma precaución y mucha transparencia, dado que se demostró información de plagio, además se evitó la mala información de los datos a beneficio de la encuesta.

IV. RESULTADOS

4.1. Prueba hipótesis general.

HG: Existe relación entre El clima laboral y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018.

Ho: No existe relación entre El clima Laboral y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018.

Valor sig.: (95%, Z= +/- 1.96)

TABLA 5. *Correlaciones entre El clima Laboral y productividad*

	CLIMA PRODUCTIVIDAD	LABORAL
(agrupado)		(agrupado)
	1,000	**
CLIMA LABORAL	Coefi de corr <u>Sig. (bilateral)</u>	476 0,001
(agrupado) Rho de Spearman	Ce de corr ,476**	1,000
PRODUCTIVIDAD	<u>Sig. (bilateral)</u>	0,001
	N	50 50

Interpretación:

Según el n° 10, visualiza la rho Spearman, tiene como resultado de significancia un 0,001 brinda llegar aceptar o rechazar la hipótesis, nos arrojó mejor valor de significancia que es 0,05. Por lo tanto, se dice que se toma como verídica y aceptable la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4.2. Prueba de Hipo-Esp

Prueba de hipótesis general

H0 = No existe relación entre El clima laboral y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

H1 = Existe relación entre El clima laboral y productividad en SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

Regla de decisión

Si p valor es $\geq \alpha = 0.05$ se acepta la H0

Si p valor es $< \alpha = 0.05$ se rechaza H0

Hipótesis Específica 01:

HE: El Liderazgo se relaciona con la productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

Ho: El Liderazgo no se relaciona con la productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

H1: El liderazgo si se relaciona con y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018.

Valor sig.: (95%,
Z= +/- 1.96)

Criterios:

Sig. $p < sig. i$
se rechaza la H_0

Sig. $p < sig. i$
se acepta la H_1

Donde p es igual al valor de significancia (sig.)

TABLA 6. *Rho Hipotesis Específica 01*

Correlacione				
	Coe de cor	1,000	,831** LID	Sig. (bil)
		0,001		
		N	50	50
Rho de Spearman				
		Coe de cor	,831**	1,000
PRO	Sig. (bil)		0,001	
(agrupado)		N	50	50

Interpretación:

La nº 12, se observa el resultado significancia que se dio fue de 0.001 lo cual dice que es - a la significancia de la indagación dada. Finalizando con la conclusión es aceptada la Hip –Alter se rechaza la nula, por lo tanto el coeficiente de correlación fue de 0,831 afirmando que hay una relación positivamente alta.

4.3. Hipótesis Específicas 02

HE: MOT se relaciona con la productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018.

Ho: MOT no se relaciona con la productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

H1: La MOT si se relaciona con la productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

TABLA 7. *Rho Hipotesis Específica 02*

		<u>Correlaciones</u>		
MOTIVACION	(agrupado)	PRODUCTIVIDAD		
Rho de Spearman	MOTIVA (agrupado)	Coe de corre	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	50	50
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	50	50

Interpretación:

La nº 13 , se observa el resultado significancia que se dio fue de 0.001 lo cual dice que es 0,001 a la significancia de la indagación dada. Finalizando con la conclusión es aceptada la

hipótesis alterna de manera que rechaza la hipótesis nula, por lo tanto el coeficiente de correlación fue de 0,792 indicando que hay una relación positivamente alta.

Hipótesis Específica 03:

HE: El establecimientos de metas se relaciona con la productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

Ho: El establecimiento de metas no se relaciona con la productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

H1: El establecimiento de metas si se relaciona con la productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

TABLA 8. *Rho Hipotesis Específica 03*

<u>Correlaciones</u>			Establecimiento de Metas.	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	E.M	Coef de corre	1,000	,770**
	METAS (agrupado)	Sig. (bil)	.	0,001
		N	50	50
P.R (agrupado)		Coef de corr	,770**	1,000
		Sig. (bil)	0,001	.
		N	50	50

Interpretación:

La n° 14 se observa el resultado de significancia que se dio fue de 0.001 lo cual dice que es - a la significancia de la indagación dada. Finalizando con la conclusión es aceptada la hipótesis alterna de manera que rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, el coeficiente de correlación fue de 0,770 indicando que hay una relación positivamente alta.

4.4. Hipótesis Específicas 04

HE: La Toma de decisiones se relaciona con la productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

Ho: La Toma de decisiones no se relaciona con la productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

H1: La Toma de decisiones si se relaciona con la productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018

Valor sig.: (95%, Z= +/- 1.96)

TABLA 9. *Rho Hipótesis Específica 04*

		Correlaciones		
		TOMA	DECISIONES	PRODUCTIVI
			(agru)	(agro)
Rho de Spearman	T.D	Coefic de cor	1,000	,638 **
	(agrupado)	Sig. (bila)	.	0,001
		N	50	50
	PRO	Coefic de cor	,770 **	1,000
	(agrupado)	Sig. (bila)	0,001	.
		N	50	50

Interpretación:

La n° 15, se observa el resultado significancia que se dio fue de 0.001 lo cual dice que es - a la significancia de la indagación dada. Finalizando con la conclusión es aceptada la hipótesis alterna de manera que rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, el coeficiente de correlación fue de 0,638 indicando que hay una relación positivamente alta.

V. DISCUSIÓN

Discusión por Variables

En esta investigación se finaliza que la evaluación Rho Spermán donde el valor $p=0.001$ (sig. bilateral) indica que es - a 0.05 . Por lo tanto se acepta la H.A (H1) y se rechaza la H.N (HO)

El estudio realizado sobre El clima laboral y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018, se consiguieron resultados que después permitirán hacer verificaciones con los antecedentes citados. Las conclusiones + relevantes de la investigación fueron: de acuerdo con el Rho Spearman al obtener un coeficiente de correlación de 0,476 lo cual indica que es P.A, teniendo un grado de significancia de 0,001 aceptando así la ha se empleó el software estadístico SPSS V.23.Finalizamos teniendo en claro que el clima laboral se relaciona significativamente con la productividad.

Estas líneas dan a conocer su posición de Denison et. al. (2012) donde indican que la civilización se menciona a los títulos, costumbres y valores, donde va directamente en el estatus gerencial. También, donde se considera como parte principal al trabajador dando una cualidad motivada y se sientan contentos. Según a Stringer (2002) considera al C.O dice que el trabajador viene con una característica distinta según donde se haya formado de modo que ellos serán reflejos o espejos de las empresas anteriores de modo de actuar que adoptan los colaboradores.

La H 1, determina de Rho de Spearman, valor de $p=0.001$ (sig. bilateral) el cual resulta - a 0.05. Por lo tanto, se acepta la H.A (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente

de correlación es de 0.476, resulta a una corr + alta. Se tiene como tiene la igualdad con la de Valdivia (2015) la demostración como muestra a toda la población y la aplicación como instrumento el encuesta. Se dio la teoría de Denison et. al. (2012) refiere la fuerza humana y desenvolvimiento dentro de la empresa es muy importante puesto que ello dependerá la productividad de cada uno de los trabajadores.

Para Aragón (2017) Su tesis que lleva como título " Importancia C.L en la PR en el depode desarrollo de una fábrica de plasticos", contribuye énfasis a la motivación al personal y al desempeño mediante la productividad. Hoffman & Bateson (2012) el cliente satisfecho de nota según el grado de apreciación en el producto o bien de servicio.

Cortez(2014) reafirma en su investigación que lleva por titulo"Gestión por competencias mejorará PR de empresas en Ate2014" , tiene un alfa de Cronbach de 0.85 afirma que el instrumento 100 por ciento aceptable y confiab. Al compararlo con el metodo de la investig se dice que hay similitud fidedigno, de este modo se toma en cuenta factores que motivacionales que puedan incentiven al colaborador sentirse identificado y alcanzar buenos resultados.

4.1 Discusión de la Hip-ES1

La 1era H.E que se da en la investigación tuvo las dimensions de liderazgo, motivación, establecimientos de metas y toma de decisiones, en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018 obteniendo una correlación + alta de ,831 y una significancia de 0,001. (Ta11)

Chinchihualpa (2017), La actual exploración: Coaching y P, en los trabajadores del espacio de una sociedad de entretenimiento, Chosica 2018, tuvo como objetivo general determinar la correspondencia entre coaching y P, en los trabajadores del departamento de ser-gene de un eje de entretenimiento, Chosica 2018. El tipo de exploración fue básica de horizonte correlacional con un punto de vista cuantitativo, de diseño no experimental. La encuesta conformada por 30 humanos. Asimismo, se hace de reconocimiento establecer nuevas órdenes de clima laboral según el autor se estableció el cor-correl.

Tiene que ver con el coach y la pro en los colaboradores s.gen, Chosica 2018, Por otro lado el Rho Spearman teniendo el valor de 0,826, por lo tanto, es una corr + alta. Concluye el investigador que tiene mucha significancia el coaching dentro de la productividad puesto que permitirá conocer a los colaboradores de un enfoque directo ya que a través del coaching ellos podrán darse notar los inconvenientes de cada área.

4.3 Discusión de la Hipó-Es2

La 2da hpo-espe de productividad con motivación obtuvieron promedio ,792 en la rho de spearman dando así una corr- + alta y una significancia de 0,001.(Tabla 12)

Tamayo (2017):dice" C.O Y S.L en los colaboradores de la compañía Minera Poderosa S,A, Las causas obtenidos en el se tuvo como porcentaje correlación moderada en un 0.788 además con la previa medicion y resultado, se obtuvo una sigma bilateral de 0,001 que fue menor a 0.05, y por ende existe relación significativa. Se puede ver la relación existente entre ambas

variables ya que se tiene en cuenta que la clave de una empresa es la mejora continua puesto que protegiendo al colaborador teniendo una cultura de unión y optimismo podrán encontrar buenos resultados a través de la satisfacción.

4.3 Discusión de la H-3

La 3era hipótesis, productividad y establecimientos de metas, tiene ,770 en spearman dando así una corre positivamente alta y una significancia de 0,001.(Tabla 13).

Pino(2014) La tesis cuyo título fue, CL.O y D.L en la empresa Promartex E.I.R.L, su plan primordial, Dar a conocer la conexión entre las variables

Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.Se realizo en el Rho Spearman se obtuvo una correlación moderada en un 0.708 teniendo un análisis, se obtuvo una sigma bilateral de 0,001 que fue menor a 0.05, y por ende existe relación significativa entre el CL.O y el d de los colaboradores en la empresa Promartex EIRL., S.Juan Luri, año 2018.Se finaliza que si hay conexión entre CL. teniendo en cuenta que el colaborador abarca mas alla de todo explicación laboral teniendo en cuenta que de acuerdo a la cultura la motivación que exista en la empresa el desempeño será mejor , ya que habrá compromiso por parte de los trabajadores.

4.4 Discusión de la H.E 4

La 4ta hipótesis, productividad y toma de decisiones, El final del resul es un ,638 del Rho de Spearman, indicamdo hay correlación positiva moderada, con significancia de 0,001 menor al de la investigación de 0,05. (Tabla 14).

Arangon (2017) lleva por título la tesis " la importancia del C.L en la PRO en la empresa de zapatos " UNMS , Facultad de I-Industrial, respuesta estadística es de $= 0.609$, lo que evidencia que existe una relación directa; da buenos resultados según Spearman. Al contrastar los resultados encontramos igualdad en la investigación donde la correlación es positivamente moderada, de esta manera se afirma que el C.L y la P tiene conexión el, se debe desarrollar una mejor toma de decisiones. Sabiendo que la correlación es significativamente para ello debemos tener supervisores o personas de alto mando con una debida capacitación, coaching mejoramiento continuo, con un plan de superación y mejoramiento comprometidos con las metas.

VI. CONCLUSIONES

Para la investigación se determinaron conclusiones:

Primera.- Se concluye esta investigación el ob-gene es describir la relación entre El clima laboral y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018 , por lo tanto de acuerdo a los resultados adquiridos el Rho de spearman dio como resultado un coeficiente de correlación de ,476 con un grado de significancia de 0,001 determinando correlación + moderada, en la empresa SMP Cloting debe determinar el clima laboral puesto que abarca en general la importancia del trabajador dentro de la empresa teniendo en cuenta que son pieza fundamental, que a través de ello podrán lograr lo que se proponen.

Segundo.- Se concluye respecto al primer objetivo específico es determinar la relación entre el LID y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018, determina + alta de ,831 con un grado de significancia menor a 0,05. Por lo tanto la dimensión liderazgo se enlazan con la variable de la productividad, De la misma forma los trabajadores se sentirán identificados a través de los resultados que puedan lograr por tener un buen liderazgo por los encargados de la empresa.

Tercero.- Se concluye el 2do OB-ES es relacionar la relación entre MOT y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018, se determino + alta de 0.792 con un grado de significancia de 0,001 confiable entre mot y la variable pro, ya que en la organizacion carece con incentivos y ascensos en los trabajadores.

Cuarto.- Se concluye el 3er OB-ES es enlazar la relación entre E.M y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018, se determinó la correlación de 0,770 indicando que hay relación + alta con signific de 0.001 señala confiabilidad generando la dimensión establecimiento de metas y la variable productividad si tiene relación, teniendo en cuenta que los trabajadores, al contar con una meta trazada, saben lo que quieren lograr y logran tener las cosas claras acerca de la producción.

Quinto.- Por último el cuarto objetivo específico es determinar la relación entre T.D y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018, determino la relación + modera de 0.638 con relación de 0,001. Se determina relación enseñando toma de decisiones y productividad, los trabajadores son conscientes que no ha existido.

VII. RECOMENDACIONES

Se establece y recomienda lo siguiente:

Primero: Debido a una estrecha relación que existe entre El clima laboral y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018. Se aconseja que la organización a cambiar la manera de ver a los trabajadores teniendo cuenta que ellos son pieza fundamental ya que ellos perciben el trato y el ambiente laboral el interés de la empresa por los colaboradores de manera que ellos puedan sentirse motivados y puedan mejorar la productividad.

Segundo: En relación del liderazgo con la productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018. Se recomienda mejorar el liderazgo por parte de los supervisores de cada área puesto que según a las decisiones que tomen se reflejara en el resultado, con el resultado de poder mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa.

Tercero: Respecto a la relación existente entre la motivación y la productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018. Se da a conocer las necesidades planteadas en el inicio acerca de la empresa para que así se maneje la información exacta y se logre ver buenos resultados teniendo fluidez de forma intrínseca y así poder hacer un plan de mejora con respecto a la motivación de esta manera los trabajadores tendrán mayor seguridad en la empresa tendrán sentimiento de afinidad y fidelidad en la organización.

Cuarto: Respecto a la relación existente entre establecimiento de metas y la productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018. Se recomienda a la organización mantener que los establecimientos de metas

claras de esta manera los colaboradores que están en la empresa logren percibir los objetivos, los indicadores y metas que todos puedan apuntar para una misma dirección por ello compartir las metas planeadas durante el proceso.

Quinto: Respecto a la relación existente entre toma de decisiones y productividad en la empresa SMP Cloting S.R.L., Ate 2018. Se recomienda a los supervisores de la organización saber tomar buenas decisiones, evaluando los antecedentes anteriores puesto que de ellos dependerá los resultados en la productividad. Asimismo, se recomienda hacer evaluaciones de las decisiones tomada.

REFERENCIAS

- Amozarrain, M. (1999). *La gestión por procesos*. España: Editorial Mondragón Corporación Cooperativa.
- Aquilano, N. J. (1991). *Fundamentals of Operations Management*. Prentice-Hall. EE.UU.
- Company's Pascual, R. & A. Corominas (1990). *Organización de la Producción I. Diseño de Sistemas Productivos*. Barcelona, España: Ediciones Boixaren. Marcombo.
- Davenport, T. H. (1993). *Process innovation: Reengineering work through information technology*. Harvard Business School Press, Boston. EE.UU.
- Deming, W. E. (1989). *Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis*. Ediciones Díaz de Santos, S.A., España.
- Díez de Castro, J. & Redondo López, C. (1996). *Administración de empresas*. Ediciones Pirámide, España.
- Filippini, S. (1997). *Production/Operations Management*. Wiley, Chichester.
- Gaither, N. & Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones*. Editores International Thomson, México.
- Goldratt, E. M. (1995/a/). *La Meta. Un proceso de mejora continúa*. Ediciones Castillo, S.A. de C.V., México

Grieco, P. L. (1997). World Class. Excelencia empresarial. Ediciones Deusto, S.A., Barcelona. España.

Hammer, M. & Champy, J. (1994). Reingeniería (5ª Ed.). Editorial Norma, Colombia.

Harrington, H. J. (1991). El proceso de mejoramiento. Como las empresas punteras norteamericanas mejoran la calidad. Quality Press, Wisconsin. EE.UU.

Heizer, J. & Render, B. (1997). Dirección de la Producción. Decisiones Estratégicas (4ª Ed.). Prentice Hall Iberia, Madrid, España

Ishikawa, K. (1988). ¿Qué es el control total de la calidad? La modalidad Japonesa. Editorial de Ciencias Sociales, Ciudad de La Habana. Cuba.

Huamani, N. (2015). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima.

Idrogo, M., & Callejas, J. (2017). Estrategia de Motivación que contribuya a la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública (Tesis de grado).

Recuperado de

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/4190/1/Idrogo%20Cabrera%20.pdf>

Pinedo, C., & Quispe, L. (2017). La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A. (Tesis de

pregrado).Recuperadodehttp://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talentohumano.pdf

Chinchihualpa,V (2017). El coaching y la productividad en los colaboradores del área de servicios generales de un centro de

ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de operacionalizacion de las variables

	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1	clima laboral	Según Braidot. (2013). Señala que, los cinco sentidos operan como un sensor para los individuos y su naturaleza, del que se constituyen las acciones sobre una elección, la percepción .	La variable clima laboral fue medido mediante las dimensiones , Estímulos, Factores Biológicos y factores Psicológicos a través de la encuesta y su instrumento el cuestionario haciendo uso del tipo Likert.	Liderazgo	capacida de delegacion de tareas orientacion al trabajo Consensos y opiniones Ascensos	1,2,3,4,	ORDINAL 1= Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5= Siempre
				Motivacion	Aumento Salarial Reconocimientos Logro por equipo	5,6,7,8,	ORDINAL 1= Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5= Siempre
				Establecimiento de metas	tiempo Bono e incentivos Relaciones Sociales	9,10,11,12	ORDINAL 1= Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5= Siempre
				Toma de decisiones	Evaluacion de resultados Control de trabajo	13,14,15,16	ORDINAL 1= Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5= Siempre
VARIABLE 2	Productividad	Para Erich Fromm et. al. (2013) La La medición de la productividad es una orientación variable fue realizada a Producto del carácter que pueden tener todos través de la aplicación del Satisfacción al	La variable productividad de igual forma será medida mediante las dimensiones , Comunicació n, Experiencia del Cliente y marketing externo a través de la encuesta y su instrumento el cuestionario haciendo uso del tipo Likert.	Eficiencia	Motivacion al personal Ahorro en gastos Capacitacion Productos	17,18,19,20	ORDINAL 1= Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5= Siempre
				Eficacia	Satisfaccion al cliente Resultados obtenidos Oportunidad Percepcion de usuarios	21,22,24,25.30	ORDINAL 1= Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5= Siempre
				Calidad	Cultura Precision	32,35,37	ORDINAL 1= Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5= Siempre
				Efectividad	Resultados Motivacion	38,39,40,41	ORDINAL 1= Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5= Siempre

ANEXO 2 Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN FICHA DE ENCUESTA

Buenos días, estimado cliente.

Las siguientes preguntas son realizadas con motivos estrictamente académicos, y las respuestas ayudaran a completar una investigación sobre El clima laboral y productividad, motivo por el cual, la información recepcionada es confidencial.

Instrucciones: las respuestas deberán ser marcadas con un aspa (X)

	1	2	3	4	5
Escala de valoración	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿La empresa te brinda capacitación cuando te delegan alguna actividad nueva?					
2	Los supervisores de cada área delegan las funciones correctamente dentro de la empresa?					
3	Los encargados de cada área orientan bien el trabajo a los nuevos trabajadores?					
4	Los consensos y opiniones son respetados en la empresa?					
5	El área que se encuentra hay ascensos?					
6	¿Su empleador le permite realizar línea de carrera de acuerdo a su desempeño?					
7	¿Considera Usted que según antigüedad deberían tener aumento salarial?					

8	Es remunerada con respecto a las exigencias de los indicadores de su puesto?					
---	--	--	--	--	--	--

9	Hay reconocimiento dentro de la empresa?					
10	Los logros por equipo deberían ser reconocidos por la empresa?					
11	El tiempo es importante en los procesos?					
12	¿Cree Usted que cada área debería tener bonos e incentivos según a la metas establecidas?					
13	¿Cree usted que las relaciones sociales se practican en la empresa?					
14	¿Aportas considerablemente para que la empresa logre sus objetivos?					
15	¿La estructura de la empresa le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
16	¿Considera que las políticas que emplea tu empresa son las mejores?					
17	¿Considera Usted que se da la evaluación de resultados dentro de la empresa?					
18	¿Los criterios con los que se le evalúa su desempeño son deficientes?					
19	¿Considera Usted que existe un control en el trabajo?					

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
20	¿Considera Usted que el líder de su área motiva al personal?					
21	¿Se siente usted seguro en su lugar de trabajo?					

22	Es motivado por la producción que realiza en el área?					
23	¿Cree usted que el mantenimiento de los equipos garantiza un mejor desempeño del personal?					
24	¿Cree usted que la empresa se preocupa por brindar una tecnología eficiente?					
25	¿Cree usted que la hay un ahorro de gastos en los procesos de producción?					
26	¿La empresa le brinda a usted los recursos necesarios para desarrollar sus funciones?					
27	¿Considera usted que la empresa brinda un buen producto de calidad?					
28	El equipo de producción es capacitado para lograr los objetivos trazados					
29	Te sientes conforme con los productos que brinda la empresa?					
30	¿Cree Usted que en estos últimos meses han logrado el objetivo trazado?					
31	Los colaboradores tienen oportunidad de ascensos en la empresa?					
32	¿Considera usted que los colaboradores tienen toda la información accesible para poder laborar?					
33	¿Cree Usted que el supervisor del área de tintorería tiene precisión en los cálculos de teñidos?					
34	¿Las recetas para tintorería es preparada con exactitud?					
35	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se genera en su entorno laboral?					

36	¿Considera usted que los colaboradores trabajan por cumplir?					
37	Esta siendo motivado por la organización referente a su desempeño?					
38	Las políticas que emplea tu empresa son las mejores?					
39	El personal se adapta fácilmente a los nuevos procesos en la gestión?					
40	¿Considera usted que el logro de los objetivos de ventas incrementa la remuneración del personal?					
41	¿El ambiente laboral de la empresa le permite mejorar su rendimiento laboral?					

Anexo 3: Cálculo del tamaño de la muestra

En relación a la obtención de la muestra se ha empleado los siguientes valores y la fórmula para población infinita:

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{E^2}$$

- Z: Nivel de confiabilidad = 95% (1,96)
- E: Error de la estimación = 5% (0.05)
- p: Probabilidad de ocurrencia positiva = 5% (0.50)
- q: Probabilidad de ocurrencia negativa = 5% (0.50)
- N: Tamaño de la población

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05}$$

$$\underline{n = 384}$$

ANEXO 4 Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. NAVARRO TAPIA JAVIER
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGADORA
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: QUEJTONAMO
 I.5. Autor del instrumento: WILSON PACOTAYE Y ENNY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

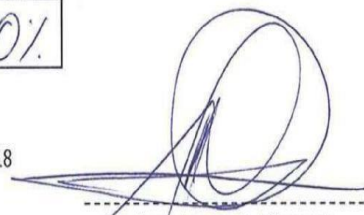
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, 13 de OCTUBRE del 2018



Firma de experto informante

DNI: 07814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. NAVARRO TAPIA JAVIER
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DIC - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGADORA
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: WILSON PACOTAYPE YENNY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

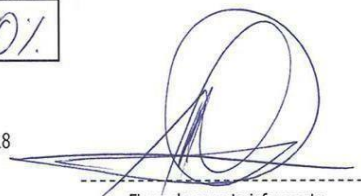
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, 13 de OCTUBRE del 2018



Firma de experto informante

DNI: 07814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Alonso Lopez Alfredo
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendrá que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Mejorar y aplicar

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

90%

Ate, *06* de *octubre* del 2018



Firma de experto informante

DNI: *09460324*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. ALONSO LÓPEZ ALFARO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTE - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					91%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					
PROMEDIO DE VALORACIÓN						91%

ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				

12		3		
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

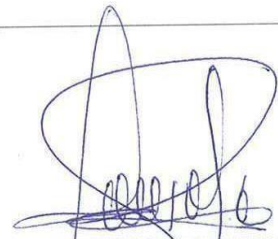
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

91%

Ate, 06 de OCTUBRE del 2018



Firma de experto informante

DNI:

09460324

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Arcimbucú Gery Luis Abraham
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 1.3. Especialidad del experto: Administración
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
 1.5. Autor del instrumento: Jenny Quispe Parotaype

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

90%

Ate, 15 de octubre del 2018



Firma de experto informante

DNI: 42073984

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Arcobucci Gery Luis Abraham
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 1.3. Especialidad del experto: Administración
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuest
 1.5. Autor del instrumento: Jenny Quispe Parotaype

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Buena 41.60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

90'

Ate, 15 de octubre del 2018



Firma de experto informante

DNI: 44015964

ANEXO 5 Matriz de datos

Nº	clima laboral																		
	dimension1				dimension2					dimension 3				dimension 4					
	IND.1	IND.2	IND.3	IND.4	IND.5	IND.6	IND.7	IND.8	IND.9	IND.10			IND.11			IND.12			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	2	1	2	2	1	1	5	3	1	5	4	5	2	3	2	2	1	2	5
2	2	1	2	2	1	1	5	3	1	5	4	5	2	3	2	2	1	2	5
3	2	1	2	2	1	1	5	3	1	5	4	5	2	3	2	2	1	1	5
4	2	1	2	2	1	1	5	3	2	5	5	5	3	4	1	2	1	1	5
5	1	2	2	1	1	1	4	5	2	5	4	5	3	4	1	1	2	2	5
6	1	2	2	1	1	1	4	5	1	5	5	5	2	4	1	2	2	2	5
7	2	2	1	1	1	1	4	5	2	5	4	5	3	4	2	2	2	1	4
8	2	1	1	2	1	1	5	3	1	5	5	5	2	3	2	1	2	2	4
9	2	1	2	2	1	1	4	5	2	5	4	5	3	3	1	2	2	2	4
10	1	2	2	1	1	1	5	3	1	5	5	5	3	4	1	1	1	1	5
11	2	1	2	2	1	1	5	3	1	5	4	5	2	3	2	2	1	2	5
12	2	1	2	2	1	1	5	3	2	5	4	5	2	3	2	2	1	2	5
13	2	1	2	2	1	1	5	3	1	5	4	5	2	3	2	2	1	1	5
14	2	1	2	2	1	1	5	3	1	5	5	5	3	4	1	2	1	1	5
15	1	2	2	1	1	1	4	5	1	5	4	5	3	4	1	1	2	2	5
16	1	2	2	1	1	1	4	5	2	5	5	5	2	4	1	2	2	2	5
17	2	2	1	1	1	1	4	5	1	5	4	5	3	4	2	2	2	1	4
18	2	1	1	2	1	1	5	3	1	5	5	5	2	3	2	1	2	2	4
19	2	1	2	2	1	1	4	5	1	5	4	5	3	3	1	2	2	2	4
20	1	2	2	1	1	1	5	3	1	5	5	5	3	4	1	1	1	1	5
21	2	1	2	2	1	1	5	3	2	5	4	5	2	3	2	2	1	2	5
22	2	1	2	2	1	1	5	3	1	5	4	5	2	3	2	2	1	2	5

23	2	1	2	2	1	1	5	3	1	5	4	5	2	3	2	2	1	1	5
24	2	1	2	2	1	1	5	3	2	5	5	5	3	4	1	2	1	1	5
25	1	2	2	1	1	1	4	5	1	5	4	5	3	4	1	1	2	2	5
26	1	2	2	1	1	1	4	5	1	5	5	5	2	4	1	2	2	2	5
27	2	2	1	1	1	1	4	5	2	5	4	5	3	4	2	2	2	1	4
28	2	1	1	2	1	1	5	3	2	5	5	5	2	3	2	1	2	2	4
29	2	1	2	2	1	1	4	5	1	5	4	5	3	3	1	2	2	2	4
30	1	2	2	1	1	1	5	3	1	5	5	5	3	4	1	1	1	1	5
31	2	1	2	2	1	1	5	3	2	5	4	5	2	3	2	2	1	2	5
32	2	1	2	2	1	1	5	3	2	5	4	5	2	3	2	2	1	2	5
33	2	1	2	2	1	1	5	3	1	5	4	5	2	3	2	2	1	1	5
34	2	1	2	2	1	1	5	3	2	5	5	5	3	4	1	2	1	1	5
35	1	2	2	1	1	1	4	5	2	5	4	5	3	4	1	1	2	2	5
36	1	2	2	1	1	1	4	5	2	5	5	5	2	4	1	2	2	2	5
37	2	2	1	1	1	1	4	5	1	5	4	5	3	4	2	2	2	1	4
38	2	1	1	2	1	1	5	3	2	5	5	5	2	3	2	1	2	2	4
39	2	1	2	2	1	1	4	5	1	5	4	5	3	3	1	2	2	2	4
40	1	2	2	1	1	1	5	3	1	5	5	5	3	4	1	1	1	1	5
41	2	1	2	2	1	1	5	3	2	5	4	5	2	3	2	2	1	2	5
42	2	1	2	2	1	1	5	3	2	5	4	5	2	3	2	2	1	2	5
43	2	1	2	2	1	1	5	3	1	5	4	5	2	3	2	2	1	1	5
44	2	1	2	2	1	1	5	3	1	5	5	5	3	4	1	2	1	1	5
45	1	2	2	1	1	1	4	5	2	5	4	5	3	4	1	1	2	2	5
46	1	2	2	1	1	1	4	5	1	5	5	5	2	4	1	2	2	2	5
47	2	2	1	1	1	1	4	5	1	5	4	5	3	4	2	2	2	1	4
48	2	1	1	2	1	1	5	3	1	5	5	5	2	3	2	1	2	2	4
49	2	1	2	2	1	1	4	5	1	5	4	5	3	3	1	2	2	2	4
50	1	2	2	1	1	1	5	3	2	5	5	5	3	4	1	1	1	1	5

productividad

dimension 5						dimension 6						dimension 7						dimension 8					
IND 13		IND 14		IND 15		IND 16		IND 17		IND 18		IND 19		IND 20		IND 21		IND 22		IND 23		IND 24	
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41		
3	1	2	4	3	4	3	3	3	3	5	1	3	2	3	3	4	2	2	3	5	3		
3	1	2	4	3	4	3	3	2	3	5	1	3	2	3	3	4	2	2	3	5	3		
3	1	1	4	3	5	3	3	3	3	5	1	3	3	3	3	4	1	3	3	5	3		
2	2	1	5	2	4	2	4	2	3	4	1	3	3	3	4	5	2	2	3	5	3		
2	1	2	5	2	5	2	4	2	4	4	2	3	3	3	4	5	2	3	3	4	2		
2	2	2	5	3	5	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	5	2	2	4	4	2		
2	1	1	5	2	5	3	3	3	4	5	2	4	2	3	3	5	1	1	4	5	2		
3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	5	2	4	3	3	3	4	2	1	4	5	2		
2	1	2	5	2	5	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	1	4	4	3		
3	2	1	4	2	5	3	3	3	3	5	2	4	2	4	4	5	1	1	4	4	2		
3	1	2	4	3	4	3	3	3	3	5	1	3	2	3	3	4	2	2	3	5	3		
3	1	2	4	3	4	3	3	2	3	5	1	3	2	3	3	4	2	2	3	5	3		
3	1	1	4	3	5	3	3	3	3	5	1	3	3	3	3	4	1	3	3	5	3		
2	2	1	5	2	4	2	4	2	3	4	1	3	3	3	4	5	2	2	3	5	3		
2	1	2	5	2	5	2	4	2	4	4	2	3	3	3	4	5	2	3	3	4	2		
2	2	2	5	3	5	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	5	2	2	4	4	2		
2	1	1	5	2	5	3	3	3	4	5	2	4	2	3	3	5	1	1	4	5	2		
3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	5	2	4	3	3	3	4	2	1	4	5	2		
2	1	2	5	2	5	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	1	4	4	3		
3	2	1	4	2	5	3	3	3	3	5	2	4	2	4	4	5	1	1	4	4	2		
3	1	2	4	3	4	3	3	3	3	5	1	3	2	3	3	4	2	2	3	5	3		
3	1	2	4	3	4	3	3	2	3	5	1	3	2	3	3	4	2	2	3	5	3		
3	1	1	4	3	5	3	3	3	3	5	1	3	3	3	3	4	1	3	3	5	3		

2	1	2	5	2	5	2	4	2	4	4	2	3	3	3	4	5	2	3	3	4	2
2	2	2	5	3	5	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	5	2	2	4	4	2
2	1	1	5	2	5	3	3	3	4	5	2	4	2	3	3	5	1	1	4	5	2
3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	5	2	4	3	3	3	4	2	1	4	5	2
2	1	2	5	2	5	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	1	4	4	3
3	2	1	4	2	5	3	3	3	3	5	2	4	2	4	4	5	1	1	4	4	2
3	1	2	4	3	4	3	3	3	3	5	1	3	2	3	3	4	2	2	3	5	3
3	1	2	4	3	4	3	3	2	3	5	1	3	2	3	3	4	2	2	3	5	3
3	1	1	4	3	5	3	3	3	3	5	1	3	3	3	3	4	1	3	3	5	3
2	2	1	5	2	4	2	4	2	3	4	1	3	3	3	4	5	2	2	3	5	3
2	1	2	5	2	5	2	4	2	4	4	2	3	3	3	4	5	2	3	3	4	2
2	2	2	5	3	5	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	5	2	2	4	4	2
2	1	1	5	2	5	3	3	3	4	5	2	4	2	3	3	5	1	1	4	5	2
3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	5	2	4	3	3	3	4	2	1	4	5	2
2	1	2	5	2	5	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	1	4	4	3
3	2	1	4	2	5	3	3	3	3	5	2	4	2	4	4	5	1	1	4	4	2
3	1	2	4	3	4	3	3	3	3	5	1	3	2	3	3	4	2	2	3	5	3
3	1	2	4	3	4	3	3	2	3	5	1	3	2	3	3	4	2	2	3	5	3
3	1	1	4	3	5	3	3	3	3	5	1	3	3	3	3	4	1	3	3	5	3
2	2	1	5	2	4	2	4	2	3	4	1	3	3	3	4	5	2	2	3	5	3
2	1	2	5	2	5	2	4	2	4	4	2	3	3	3	4	5	2	3	3	4	2
2	2	2	5	3	5	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	5	2	2	4	4	2
2	1	1	5	2	5	3	3	3	4	5	2	4	2	3	3	5	1	1	4	5	2
3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	5	2	4	3	3	3	4	2	1	4	5	2
2	1	2	5	2	5	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	1	4	4	3
3	2	1	4	2	5	3	3	3	3	5	2	4	2	4	4	5	1	1	4	4	2

ANEXO 7 Escala de valorización de Rho de Spearman

Rango de decisión de Rho de Spearman	
-0.90 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy perfecta
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.9 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández at (2014)

ANEXO 8 Escalada de Alfa de Cronbach

Nivel de Confiabilidad	
Rango	Magnitud
Mayor a 0.9	Perfecta
Mayor a 0.8	Elevada
Mayor a 0.7	Aceptable
Mayor a 0.6	Regular
Mayor a 0.5	Baja
Mayor a 0.4	Nula

Fuente: adaptado Hernández, (2014).

