



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima Organizacional y su Relación con la Productividad de la
Asociación LimCof Perú, en la Ciudad de Jaén, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Castro Mendoza, Pool Nacor ([orcid.org/ 0000-0002-7161-2800](https://orcid.org/0000-0002-7161-2800))

Medrano Vega, Astrid Genesis ([orcid.org/ 0000-0002-1565-5208](https://orcid.org/0000-0002-1565-5208))

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico. empleo y emprendimiento

CALLAO — PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios el cual siempre nos guía y derrama sus bendiciones día a día con la guía de su espíritu, también a nuestros padres quienes nos inculcan los valores éticos para ser personas de bien y nos brindan un soporte emocional, permitiendo lograr el objetivo con mucho esfuerzo y dedicación.

AGRADECIMIENTO

Deseamos agradecer a nuestros padres por haber creído en nosotros, dándonos ejemplo de perseverancia y sacrificio en todos estos años de nuestra vida profesional, también expresamos un agradecimiento infinito a nuestra asesora la Dra. Calanchez África por su tiempo dedicación y guía para poder culminar con nuestra investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS	vi
RESUMEN.	vii
ABSTRACT	viii
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	3
III.- METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación:	9
3.2. Variables y Operacionalización:	9
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	12
3.5. Procedimientos:	13
3.6. Método de análisis de datos:	14
3.7. Aspectos éticos:	14
IV.- RESULTADOS	15
V.- DISCUSIÓN	30
VI.- CONCLUSIONES	33
VII.- RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 fiabilidad clima organizacional	13
Tabla 2 fiabilidad productividad.	13
Tabla 3 Variable Clima Organizacional.	15
Tabla 4 Dimensión 1 Liderazgo.	16
Tabla 5 Dimensión 2 Motivación.....	17
Tabla 6 Dimensión 3 Reciprocidad.	18
Tabla 7 Dimensión 4 Participación.....	19
Tabla 8 Variable Productividad.	20
Tabla 9 Dimensión 1 Mano de obra.	21
Tabla 10 Dimensión 2 Método de trabajo.....	22
Tabla 11 Dimensión 3 Gestión.....	23
Tabla 12 Pruebas de Normalidad.....	24
Tabla 13 Correlaciones no paramétricas.	26
Tabla 14 Clima Organizacional - Mano de Obra.....	27
Tabla 15 Clima Organizacional - Método de trabajo.	28
Tabla 16 Clima Organizacional – Gestión.....	29
Tabla 17 Dimensión 1 Liderazgo.....	62
Tabla 18 Dimensión 2 Motivación.	63
Tabla 19 Dimensión 3 Reciprocidad.	64
Tabla 20 Dimensión 4 Participación.....	65
Tabla 21 Dimensión 1 Mano de obra.....	66
Tabla 22 Dimensión 2 Método de trabajo.	67
Tabla 23 Dimensión 3 Gestión.....	68

ÍNDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Variable Clima Organizacional.....	15
Figura 2 Dimensión Liderazgo.....	16
Figura 3 Dimensión Motivación.....	17
Figura 4 Dimensión Reciprocidad.....	18
Figura 5 Dimensión Participación.....	19
Figura 6 Variable Productividad.....	20
Figura 7 Porcentaje de la dimensión Mano de Obra.....	21
Figura 8 Dimensión Método de Trabajo.....	22
Figura 9 Porcentaje de la dimensión Gestión.....	23
Figura 10 Porcentaje de Variable Clima Organizacional.....	25
Figura 11 Porcentaje Variable Productividad.....	25
Figura 12 Porcentaje de la dimensión liderazgo.....	62
Figura 13 Porcentaje de la dimensión motivación.....	63
Figura 14 Porcentaje de la dimensión reciprocidad.....	64
Figura 15 Porcentaje de la dimensión participación.....	65
Figura 16 Porcentaje de la dimensión mano de obra.....	66
Figura 17 Porcentaje de la dimensión Método de trabajo.....	67
Figura 18 Porcentaje de la dimensión Gestión.....	68

RESUMEN

Esta investigación fue desarrollada con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de la Asociación LimCof Perú Jaén, 2022, para eso se empleó una investigación de tipo aplicada, con un diseño de estudio no experimental, transversal descriptivo correlacional, contando con una muestra de 30 trabajadores de la Asociación LimCof Perú Jaén, la técnica para el estudio de ambas variables fue la encuesta, instrumento fue el cuestionario el cual fue validado por 3 jueces expertos, se obtuvo un resultado en el cual se denotó una correlación directa y muy fuerte entre ambas variables ($Rho = 0.501$) considerando bajo una significancia de 0.01 donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo que, se concluyó que existe una relación significativa de nivel positiva media entre las variables.

Palabras clave: clima organizacional, productividad, motivación

ABSTRACT

This investigation was developed with the objective of determining the relationship between the organizational climate and the productivity of the LimCof Peru Jaen association, 2022, for which an applied type of research was used with a non-experimental, cross-sectional descriptive correlational study design, counting with a sample of 30 workers from the LimCof Peru Jaen Association, the technique for the study of both variables was the survey, the instrument was the questionnaire which was validated by 3 expert judges, the result was obtained in which a direct correlation was denoted and strong between both variables ($Rho=0.501$) considering a significance of 0.01 low, where the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, so, it was concluded that there is a significant relationship of average positive level between the variables.

Keywords : climate organizational, productivity, motivation

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo manifestado por el autor Chiavenato (2019) la variable capaz de motivar el comportamiento positivo o negativo de los participantes es el clima organizacional, es por ello que las organizaciones actualmente para satisfacer a su personal los incentivan empleando estimuladores tangibles como mejores sueldos, capacitaciones entre otros, así como también motivadores intangibles como reconocimientos personales.

En cuanto a la productividad, se puede afirmar, según Marcos (2015) el indicador que determina la forma eficiente de cómo se están empleando los recursos que presenta una organización; estos recursos son: humanos, financieros, tecnológicos a fin de que con ellos se pueda elaborar bienes o prestar servicios efectivos; asimismo el autor manifiesta que la productividad se utiliza para evaluar al personal, a la maquinaria entre otros, a fin de que es más productivo cuando menos recursos emplea para elaborar los productos.

Por lo que se determinó, a nivel mundial en los países de Ecuador y Colombia se está presentando un descuido del clima laboral provocando pérdidas de recursos humanos, hoy en día la cantidad de rotación de personal ha ido incrementando constantemente. Una solución de gran impacto es la mejoría continua del clima organizacional en las empresas. (Ascendo, 2022).

Por otro lado, a nivel nacional, en el Perú la pandemia ha originado grandes cambios, especialmente en el ámbito laboral. Siendo la más visible las distintas modalidades de trabajo, esto ha originado inconvenientes en el clima organizacional, ya que el 41% de los peruanos afirman sentirse inconformes con el clima organizacional que se está desarrollando en su organización, a razón de ello un 77% menciona no estar comprometido con su puesto de trabajo, el 48% de los trabajadores dicen que las organizaciones no ofrecen el llamado salario emocional como motivación (Soto & Soto, 2019).

Para América Economía (2019). Uno de los efectos del inadecuado clima organizacional es la alta tasa de rotación de personal, la misma que también afecta a la productividad de la organización, ya que hay que capacitar al nuevo personal que ingresa al área, ya hasta que eso suceda la productividad será baja; en las empresas del Perú la tasa de rotación ha llegado a un 20.7%, lo cual ha perjudicado de sobre manera el crecimiento económico de las compañías.

En efecto, se identificó que las dificultades de Asociación LimCof Perú, es que no tienen definido de forma clara la relación colaborador – directiva, generando un ambiente laboral poco eficiente, comportamiento que ha originado el escaso cumplimiento de las metas señaladas en los planes organizacionales, conllevando a un bajo nivel de ingresos económicos a dicha organización afectando a que la Asociación no tenga un gran alcance de posicionamiento en el mercado local y nacional.

Por ello es necesario plantear una problemática general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad de la Asociación LimCof Perú, Jaén, 2022? Y las siguientes problemáticas específicas: a) ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la mano de obra de los empleados de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022?, b) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el método de trabajo de los empleados de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022?, c) ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la gestión de los empleados de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022?

En este sentido, se dice que la Justificación teórica, para dicho trabajo, es que resulta importante, ya que se busca determinar cómo es la dependencia de una variable sobre la otra. Justificación metodológica, en el sentido que los instrumentos ya verificados que son los idóneos pueden ser empleados en otros estudios. Justificación práctica, los resultados que arroje la investigación, será la materia prima que empleará los directivos de la asociación para desarrollar nuevas políticas en bienestar de la organización.

Por lo que se estableció el siguiente objetivo principal: Determinar la relación entre clima organizacional y la productividad de la Asociación LimCof Perú Jaén, 2022. Objetivos específicos: a) establecer la relación entre clima organizacional y la mano de obra de los empleados de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022. b) Identificar la relación entre clima organizacional y el método de trabajo de los empleados de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022. c) Identificar la relación entre clima organizacional y la gestión de los empleados de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022.

Por ende, se plantearon las siguientes hipótesis generales: H1 Existe relación entre el clima organizacional y la productividad de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022. H0 No Existe relación entre el clima organizacional y la productividad de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022. Por lo que también se va a comprobar la hipótesis específica para la relación entre la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable productividad.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel Internacional, Govea & Zúñiga (2020) “El Clima Organizacional como Factor en la SL”. Teniendo como objetivo determinar cómo es la dependencia que se desarrolla en las variables examinadas; para poder lograrlo, los investigadores tuvieron a bien trabajar mediante una investigación correlacional, empleando una población de 40 participantes, siendo estos encuestados. Los resultados mostraron que 24 trabajadores estuvieron conformes con la primera variable y 32 trabajadores estuvieron satisfechos con la segunda variable, se utilizó el análisis estadístico, se verificó que la relación entre las variables es positiva.

Según Ortiz et al. (2019) “Incidencia del clima organizacional en la PL (IPS)” teniendo como objetivos: Decretar la incidencia de las variables que se analizarán. Utilizando la metodología correlacional, diseño no experimental de tipo transversal obteniendo como resultados: se identificó que como el clima organizacional es bajo la productividad tiende a descender, se concluye que los factores que determinan el clima organizacional no están siendo los más adecuados, ya que lo están afectando y esto a su vez está repercutiendo en la productividad.

En la tesis de Alexander & Leonardo (2019) titulada: “Clima organizacional en las empresas del sector palmero”, teniendo como objetivo describir el clima organizacional en la muestra seleccionada, optándose por el análisis estadística para describir las frecuencias de las dimensiones que posee la variable, asimismo se realizó la investigación en una fecha determinada; se analizó a una muestra de 301 funcionarios, siendo estos encuestados en función de las dimensiones, concluyéndose que la variable es percibida como regular según un 58% de los trabajadores, en tal sentido se plantea medidas para optimizar los resultados.

Según Santamaría (2020) “Incidencia del clima organizacional en el DL de la empresa Datapro S.A.” Teniendo como objetivo principal identificar la incidencia de una variable sobre las otras, este estudio se caracterizó por albergar el enfoque cuali cuantitativo, asimismo tuvo un diseño no experimental. Para obtener la información se aplicó un cuestionario estructurado en 32 interrogaciones. Los resultados consignan una significancia de 0.00, por lo cual se concluye que el clima organizacional en esta investigación si se encuentra influenciando en el desempeño que están teniendo los trabajadores.

Según Zumba et al. (2022) “El Clima Organizacional como factor del Desempeño Laboral” teniendo como objetivo analizar la incidencia de las variables. Se desarrolló con metodología cuantitativa analizada, a 32 colaboradores por medio de encuestas. Se Concluye que uno de los factores que determina el buen desempeño laboral es un óptimo clima organizacional, situación que se viene dando en la institución investigada, ya que los trabajadores en su mayoría perciben al clima como bueno y esto está influenciando en el buen desempeño de los trabajadores y también en la rentabilidad de la institución.

A nivel nacional, según Gálvez (2021) impacto de la motivación del personal en la productividad de MPT, siendo el objetivo establecer el impacto que presenta una variable sobre la otra. Realizándose una investigación aplicada, de tipo descriptiva – correlacional, la muestra estudiada se formó por 50 funcionarios para quienes se utilizó la encuesta. Obteniendo los resultados que según percepción de los funcionarios, un 64% dice que la motivación que reciben es alta, un 84% de los encuestados afirma que la productividad que tienen también es alta; por otro, en referencia al índice de relación, este alcanzó un valor de 0.347 siendo el valor de la sig. 0.47, en tal sentido se concluye que la efectiva motivación está influenciando positivamente en la alta productividad de los colaboradores.

Según Flores (2021) “Clima Organizacional y la Productividad de los Colaboradores MPC” Teniendo como objetivo indagar la correspondencia que se presenta entre las variables, para lo cual fue necesario trabajar con la investigación correlacional y usar como técnica la encuesta siendo esta aplicada de forma presencial a 55 personas, tratados los datos se obtuvo como resultado una correlación de Pearson (0.724) y un valor de $p = 0,000$, se concluye que las variables se encuentran relacionadas y que para incrementar la productividad será necesario implementar mejoras en el clima organizacional.

Pérez & Calderón, (2021) “Clima Organizacional y Productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora”, Determinar la dependencia que presentan las variables, por lo cual los autores hicieron uso del enfoque cuantitativo y del nivel correlacional, siendo la muestra de trabajadores 270, analizados estos mediante cuestionarios. Se concluye que existe una relación significativa, entre las variables, ya que ($r = ,304$; $p = ,000$).

En la tesis de Flores & Egovial, (2021) titulada: “El Clima Organizacional y PL en la Muni. Tacna”, por lo cual los autores tuvieron a bien usar una investigativa cuantitativa, de nivel correlacional, la población asciende 246 trabajadores y la muestra 151 estudiados con una encuesta se concluye que el 52,3 % dice el clima organizacional es regular y un 47,0 % indica que la productividad laboral también es regular.

Según Ortiz, (2021) “El Clima organizacional y la productividad, en las pymes” teniendo como fin establecer la asociación de puntos estudiados, por lo que fue imprescindible el empleo del diseño que no manobra variables, asimismo, la muestra fue 283 colaboradores de diferentes pymes, siendo los resultados el valor de 0.426 y $p=0.00$, demostrando que las variables se relacionan. Se concluye que se debe tener en cuenta la relación entre los temas analizados.

Luego de presentar los antecedentes se dio a conocer las teorías de la primera variable, para lo cual se tomó en cuenta de forma primordial a Likert (1968) quien establece que el actuar de las personas se encuentra influenciado por los administrativos y las condiciones de la empresa, a su vez también determina que la percepción del clima organizacional como la tecnología, estructura y los niveles jerárquicos interactúan en la relación de los subordinados.

La teoría de Likert, se plantea de manera dinámica y explicativa sobre el clima organizacional, sosteniendo el surgimiento de un clima participativo, facilitando la eficiencia individual y organizacional.

Desde la posición de Segredo (2013) se establece que esta variable es uno de los instrumentos de innovación, ya que genera cambios en la gestión administrativa y a su vez incide en la calidad de los sistemas productivos.

Así mismo, el autor Borda, (2016), explica que esta variable se encuentra formada por acápites tangibles e intangibles como las relaciones entre compañeros de trabajo, las políticas de trabajo, la distribución de las oficinas, entre otros; siendo estos factores los que influyen positiva o negativamente en la motivación laboral, en la conducta y finalmente en la productividad.

De acuerdo con Chiavenato (2011) es el ambiente que reina en la organización y que es capaz de influir en el comportamiento de los trabajadores de la organización, ahora si esta influencia es positiva, las necesidades que los colaboradores tienen podrán ser satisfechas, sin embargo, si es negativo generará comportamiento que frustren el crecimiento organizacional.

Las dimensiones del clima organizacional según Segredo (2013) serán las siguientes: Liderazgo: es la influencia que una persona ejecuta sobre otras para lograr con ellos resultados efectivos.

Continuando con las dimensiones tenemos como segunda dimensión a Motivación: considerada como las fuerzas que provienen del ambiente externo y las expectativas, como del interno para estimular las actitudes y estímulos o mantener el desarrollo de una determinada conducta. La tercera dimensión es Reciprocidad: relación de dar y recibir mutuamente por parte de un individuo entre el trabajador y la organización, recibiendo una retribución equitativa. Y la última dimensión fue Participación: es el aporte de los colaboradores al brindar sus compromisos, compatibilizaron con el interés por el trabajo, intercambiando información, generando una involucración en el cambio y una a fin de alcanzar los objetivos.

Así mismo, con respecto a la segunda variable, la cual es productividad, tenemos La teoría de la productividad marginal de Clark (1899) dicha teoría involucra que los factores de producción se ven remunerados por una producción marginal, indicando en factores como el de trabajo una remuneración del subordinado no puede superar a la producción que realiza también se considera que la regla de productividad marginal se extiende al conjunto de economía, ya que dicho factor de trabajo es repartido con los distintos empleos.

Según Clark, subraya, al indicar, que esta teoría es válida cuando cumple dos hipótesis, la primera que refiere que al presentar una economía estacionaria es plenamente competitiva y los factores son perfectos, la otra hipótesis que para alcanzar un estado estacionario es necesario contar con un pleno empleo, concluyendo que dicha teoría es utilizada para determinar un salario a largo plazo.

Es necesario resaltar que la productividad, según UPSE, (2017) es el resultado de la búsqueda de métodos para llegar al éxito laboral, consiguiendo mejores tomas de decisiones y una calidad muy elevada en la empresa. De igual manera, es indispensable que en la productividad se tenga en consideración la mejora continua de la calidad para lograr mejoras a largo plazo.

Para Medina, (2010) citado en (Granadillo et al. 2017) es la correspondencia que se da entre el número de recursos usados para su elaboración y la cantidad de productos obtenidos de esta, es decir, es la relación que se da entre las entradas (materia prima) y las salidas (bienes elaborados) con el fin de satisfacer las necesidades de la población.

Las dimensiones para el estudio de la variable de productividad según Bcombinator (2021) son: Mano de obra: La mano de obra, es un elemento importante que se relaciona con productividad, ya que mejorando el procedimiento afectará el rendimiento de la producción, a la vez que representa un costo si se requiere incrementar los recursos de los trabajadores. Siendo así, la mano de obra abarca experiencias, capacidades y estímulos para ejecutar completamente el proceso.

Continuando con las dimensiones de la variable de productividad tenemos como segunda dimensión al Método de trabajo: El método de trabajo es la base de toda empresa, para ello es importante analizar las operaciones constantemente para estandarización de los procesos y a su vez identificar posibles incompetencias de las actividades, proporcionando una lista de tareas a cada trabajador, generando una distribución de operaciones para reducir procesos y ejecutar trabajos de forma ordenada. También, es importante verificar que los trabajadores siempre cuenten con las herramientas adecuadas para que se realice una distribución de operaciones de forma eficiente.

Y la última dimensión fue Gestión: La gestión en la productividad, permite observar todas direcciones de las actividades que intervienen en los procesos para desarrollar los objetivos y generar un adecuado funcionamiento para aumentar la productividad, para ello se establece una delegación de autoridades tomando en cuenta a los trabajadores más destacados para asumir dicho rol, así mismo podemos mencionar que la gestión de la productividad en los servicios, se relaciona en la manera que se realice un proceso de mejora de forma continua en el momento de la atención, una calidad superior y una atención especial garantiza una alta productividad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación.

Fue de tipo aplicada, porque según el autor Ñaupas (2013) señala que la investigación aplicada está basada en resolver diversos problemas que se manifiestan el proceso de la investigación.

3.1.2. Diseño de investigación.

El diseño del estudio fue no experimental: transversal descriptivo correlacional, de acuerdo con Hernández et al. (2014), las variables solamente serán observadas y después analizadas; es transversal debido a que los datos se tomaran en un solo momento específico; finalmente es correlacional debido a que se medirá la relación de las variables.

3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1: Clima Organizacional:

• Definición conceptual:

Teniendo en cuenta a Segredo (2013) se establece que esta variable es uno de los instrumentos de innovación, ya que genera cambios en la gestión administrativa y a su vez incide en la calidad de los sistemas productivos.

• Definición operacional:

Para medir el clima organizacional se utilizó el cuestionario que fue validado por juicio de exponentes y estuvo constituida por 4 dimensiones definidas por Segredo (2013) que fueron: Liderazgo, motivación, reciprocidad y participación, con formato de repuesto tipo Likert.

- **Indicadores:**

Los indicadores para Liderazgo fueron: Influencia, comportamiento, Adaptabilidad, valores, para motivación: expectativas, actitudes, estímulos, para reciprocidad: Individual, organizacional, retribución, equidad, participación: Compromiso con la productividad, compatibilizaron de intereses, intercambio de información, involucrarse en el cambio.

- **Escala de medición:**

La escala fue ordinal.

Variable 2: Productividad:

- **Definición conceptual:**

Es necesario resaltar que la productividad, según UPSE, (2017) es el resultado de la búsqueda de métodos para llegar al éxito laboral, consiguiendo mejores tomas de decisiones y una calidad muy elevada en la empresa. De igual manera, es indispensable que en la productividad se tenga en consideración la mejora continua de la calidad para lograr mejoras a largo plazo, caso contrario, para una administración no democrática no se puede mantener avances significativos en los niveles de productividad a corto plazo, ya que el deterioro laboral no solo lleva a mayores niveles de ausentismo y renuncias, sino también a generar falta de interés en las labores, predominando la lentitud y la indiferencia.

- **Definición operacional:**

La productividad se medirá con las dimensiones definidas por Bcombinator (2021) que fueron: Mano de obra, método de trabajo y gestión, a través, de un instrumento de cuestionario en escala Likert.

- **Indicadores:**

Los indicadores para mano de obra fueron: Producción, productividad, recursos, método de trabajo: Estandarización de procesos, distribución de operaciones, para gestión: Dirección, delegación de autoridad y proceso de mejora.

- **Escala de medición:**

La escala fue ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:

3.3.1. Población.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) es la totalidad de los fenómenos a estudiar, poseen características en común, por lo que la presente investigación considera como población a los 30 Trabajadores de la Asociación LimCof Perú (Jefes y Colaboradores).

- **Criterios de inclusión:**

Se consideró a los 30 trabajadores de los departamentos de administración, producción, comercialización y consejo directivo de la Asociación LimCof Perú.

- **Criterios de exclusión:**

No se tomó en cuenta al consejo de vigilancia, comité electoral y a los socios (agricultores) de la Asociación LimCof Perú.

3.3.2. Muestra.

Teniendo en cuenta a Arias (2006) se dice que es un subconjunto que representa a la población accesible, La muestra considerada en la investigación fue con 30 trabajadores de la Asociación LimCof Perú.

3.3.3. Muestreo.

Según el Cuesta (2009) El muestreo no probabilístico, ya que las muestras se acopiará teniendo en cuenta el criterio del investigador.

3.3.4. Unidades de análisis.

Fue compuesto por los 30 trabajadores de los departamentos de administración, producción, comercialización y consejo directivo de la Asociación LimCof Perú.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica para el estudio de ambas variables fue la encuesta, la misma que estuvo debidamente ordenada por dimensiones e indicadores, esta se realizó de manera personal acercándose el investigador a la unidad de análisis (Academia, 2013).

Para instrumentos se seleccionó al cuestionario, con base en Unisantana (2003) este se formó por preguntas de tipo cerrada con alternativas de respuesta en escala ordinal.

De acuerdo con Ñaupas et al. (2018). La confiabilidad se concibe como el grado de fiabilidad que poseen los instrumentos para otorgar resultados consistentes y coherentes, por lo tanto, dicha investigación constó de la aplicación de una prueba piloto a 30 trabajadores de una asociación que poseía características semejantes a las del objeto de estudio, cuyos resultados permitieron poder analizar la fiabilidad de los instrumentos.

Dichos resultados obtenidos permitieron analizar la fiabilidad de los instrumentos en la escala de medida de Alfa Cronbach, obteniendo una confiabilidad de 0.906 para clima organizacional y una confiabilidad de 0,763 para productividad, indicando que los instrumentos son adecuados para las variables.

Tabla 1

Fiabilidad clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	15

Se obtuvo en su análisis de confiabilidad a través del alfa Cronbach 0.906, lo cual indica un valor bueno, por lo tanto, es aceptable.

Tabla 2

Fiabilidad productividad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	16

El nivel de confiabilidad, fue 0,763 verificándose que el instrumento es adecuado.

3.5. Procedimientos:

Dicha investigación inició presentando la de carta de aceptación al presidente de la Asociación LimCof para su aprobación, posterior a ello se elaboró el cuestionario para la medición de las variables, dichos cuestionarios fue validado por 3 expertos para luego ser aplicada de forma presencial e individual a los 30 trabajadores de la Asociación LimCof, los resultados obtenidos se procesaron con la herramienta estadística SPSS y Microsoft Excel, en ello, se llevó a cabo el análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial, cuyos resultados fomentaron el respectivo desarrollo de la discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos:

Tipo de análisis descriptivo, citando a Tudashboard (2020) este se efectuará en función de las frecuencias y porcentajes de cada variable para realizar con los mismos, datos el análisis de correlación en el software SPSS.

3.7. Aspectos éticos:

Se respetó las fuentes consideradas, no se perjudicó a ningún trabajador de la Asociación LimCof se efectuó correctamente las normas APA, a su vez también se respetó el manual establecido por la UCV, el presente estudio de investigación cumplió con todos los aspectos éticos permitiendo obtener los resultados de manera profesional contando con la autorización del presidente de la Asociación LimCof.

Del mismo modo, no se afectó a la organización ni a ningún participante al momento de emplear el instrumento, contando con la autorización del presidente de la Asociación LimCof.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo Baremos.

Tabla 3

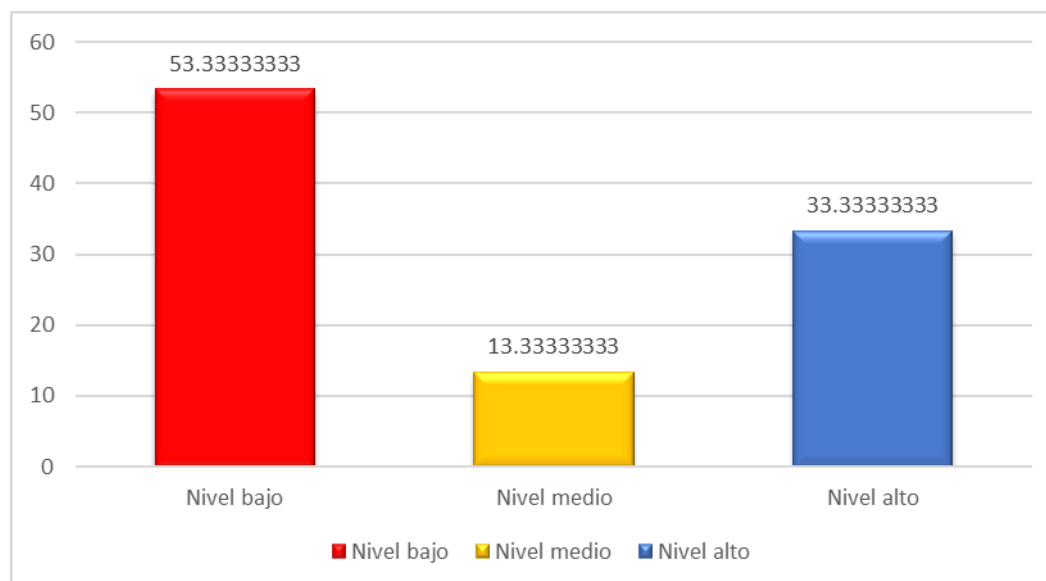
Variable Clima Organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	53,3
	Medio	4	13,3
	Alto	10	33,3
	Total	30	100,0

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Figura 1

Variable Clima Organizacional.



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 3 y figura 1 que el 53.3 % de los colaboradores encuestados mencionan un nivel bajo de clima organizacional, el 13.3% indicaron un nivel medio de clima organizacional y un 33.3% un nivel alto.

Tabla 4

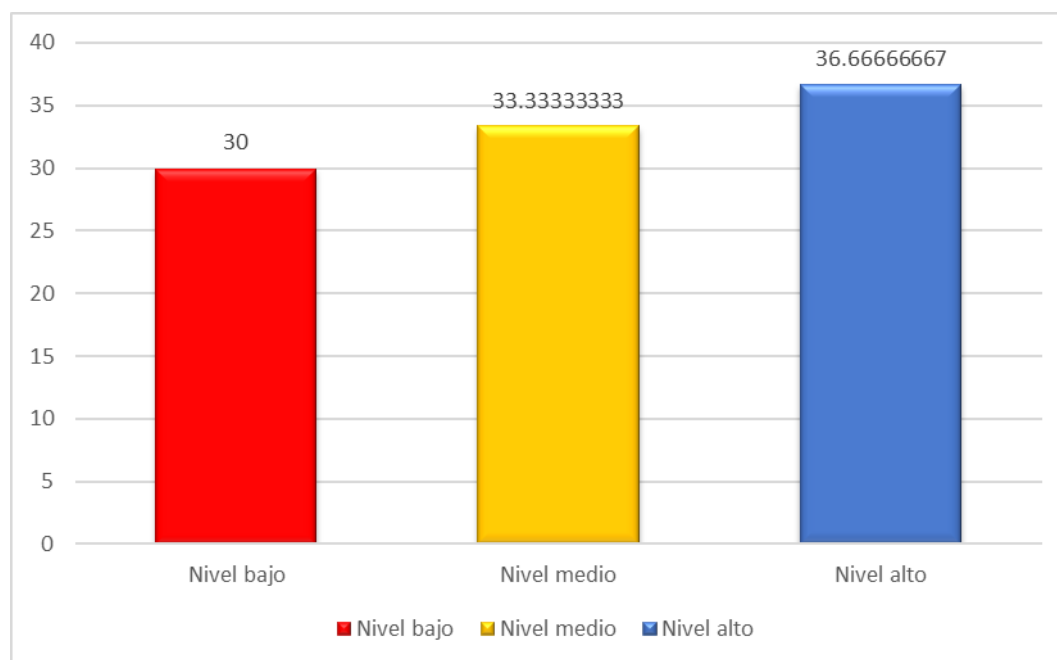
Dimensión 1 Liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	30,0
	Medio	10	33,3
	Alto	11	36,7
	Total	30	100,0

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Figura 2

Dimensión Liderazgo.



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 4 y figura 2 que un 36.6% de los participantes encuestados revelaron un nivel alto de liderazgo, el 33.3% indicaron un nivel medio de liderazgo, así mismo un 30% un nivel bajo de liderazgo.

Tabla 5

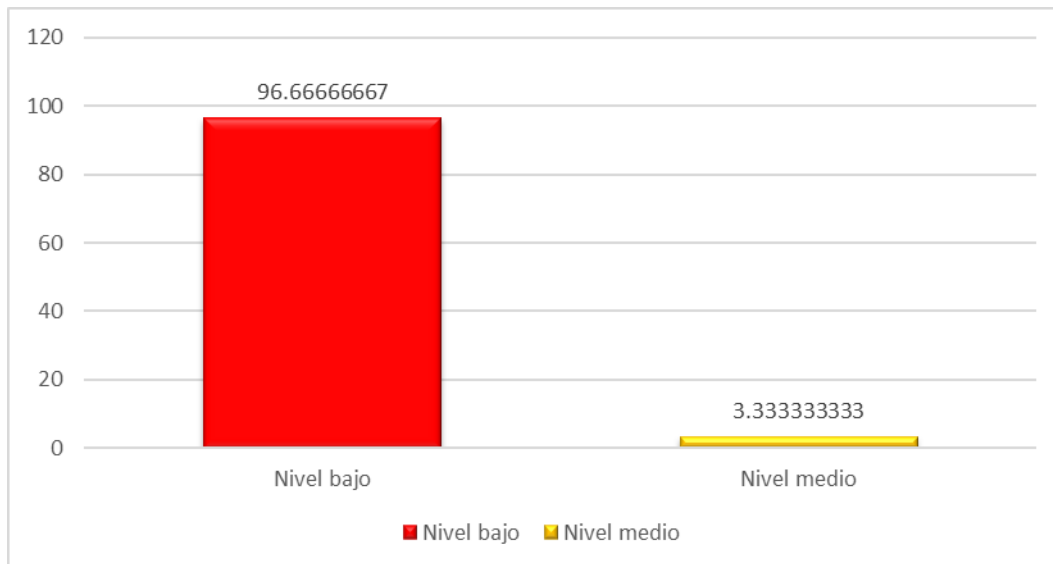
Dimensión 2 Motivación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	29	96,7
	Medio	1	3,3
	Total	30	100,0

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Figura 3

Dimensión Motivación.



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 5 y figura 3 que el 96.6% de los participantes encuestados mostraron un nivel bajo de motivación, así mismo el 3.3% indicaron un nivel medio de motivación.

Tabla 6

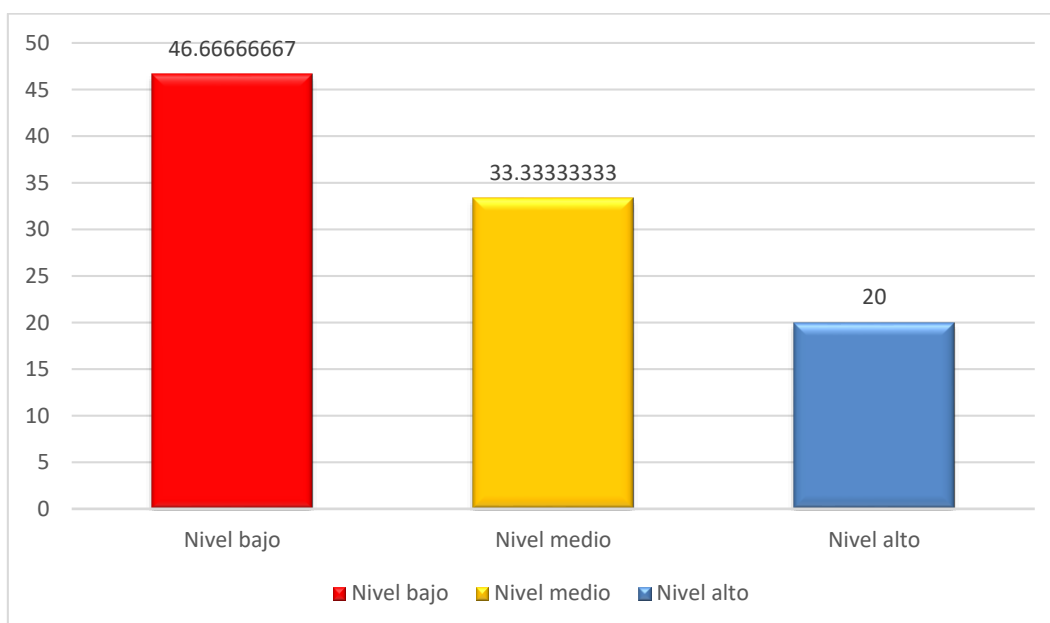
Dimensión 3 Reciprocidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	46,7
	Medio	10	33,3
	Alto	6	20,0
	Total	30	100,0

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Figura 4

Dimensión Reciprocidad.



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 6 y figura 4 que un 46.6% de los colaboradores encuestados indicaron un nivel bajo de reciprocidad, el 33.3% indicaron un nivel medio de reciprocidad y un 20% un nivel alto de reciprocidad.

Tabla 7

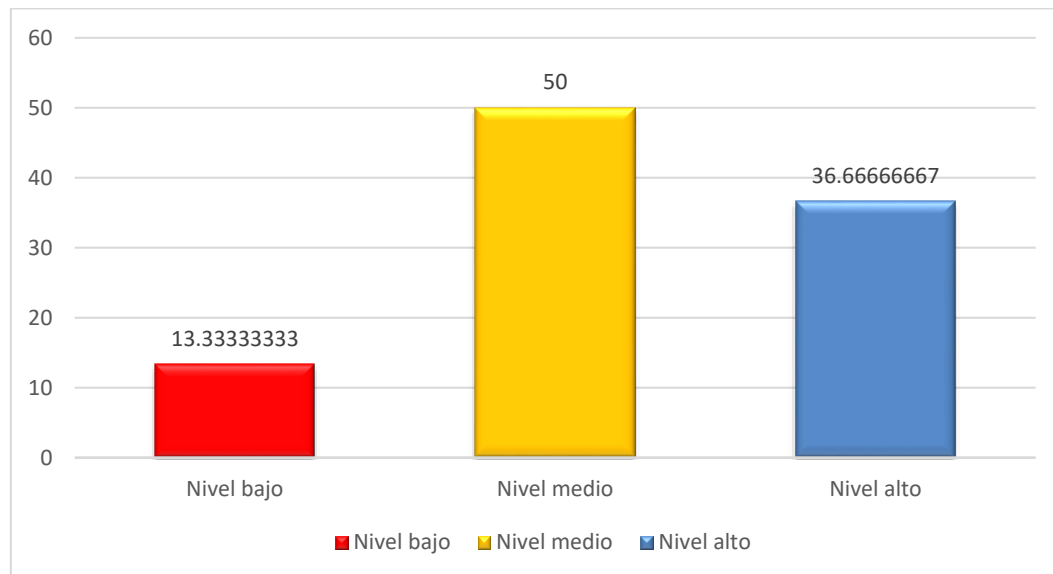
Dimensión 4 Participación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	13,3
	Medio	15	50,0
	Alto	11	36,7
	Total	30	100,0

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Figura 5

Dimensión Participación.



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 7 y figura 5 que un 50% de los colaboradores encuestados indicaron un nivel medio de participación, así mismo el 36.6% indicaron un nivel alto de liderazgo y un 13.3% un nivel bajo de participación.

Tabla 8

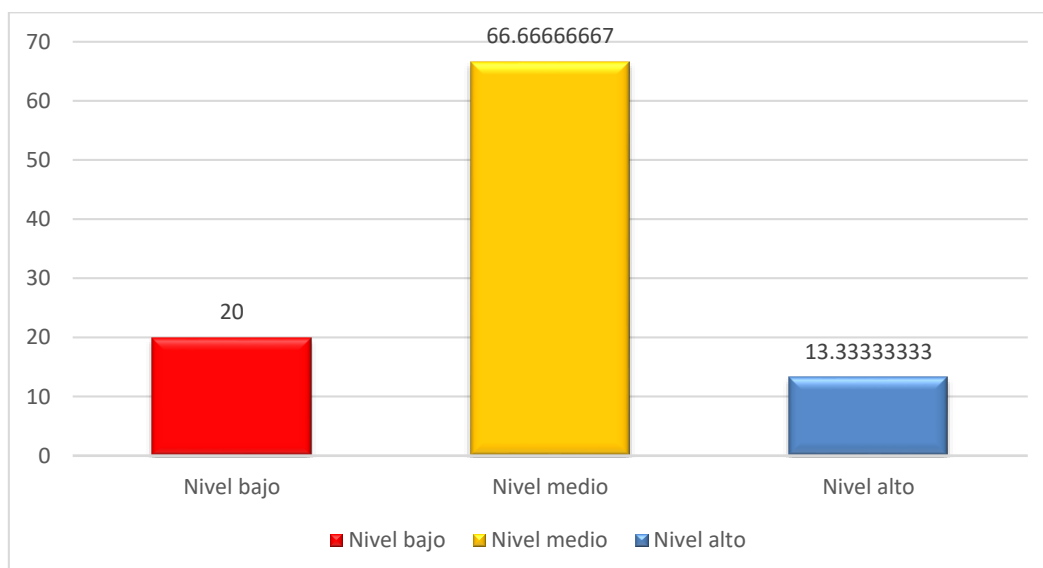
Variable Productividad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	20,0
	Medio	20	66,7
	Alto	4	13,3
	Total	30	100,0

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Figura 6

Variable Productividad.



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 8 y figura 6 que el 66.6% de los colaboradores encuestados indicaron un nivel medio de productividad, un 20% indicaron un nivel bajo de productividad y el 13.3% un nivel alto de productividad.

Tabla 9

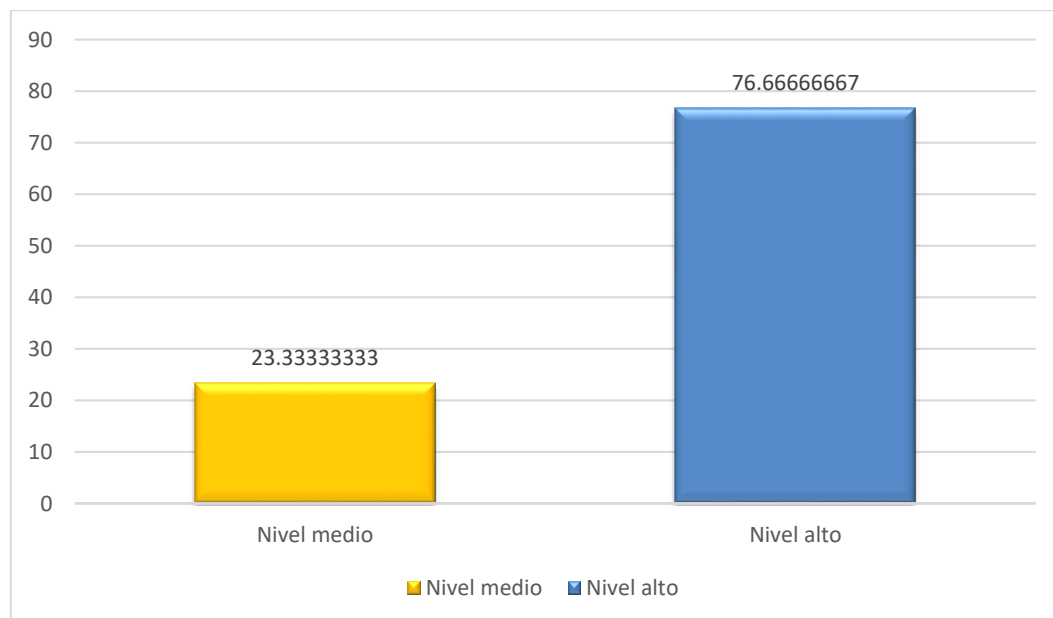
Dimensión 1 Mano de obra.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	7	23,3
	Alto	23	76,7
	Total	30	100,0

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Figura 7

Porcentaje de la dimensión Mano de Obra.



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 9 y figura 7 que un 76.6% de los colaboradores encuestados indicaron un nivel alto de mano de obra, así mismo el 23.3% indicaron un nivel medio de mano de obra.

Tabla 10

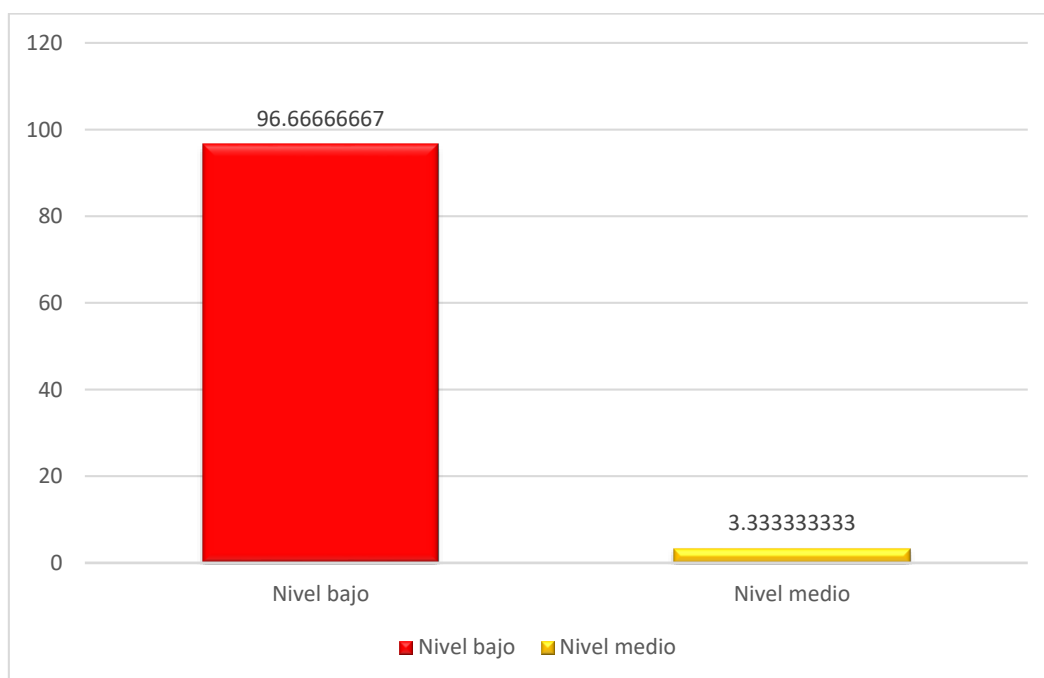
Dimensión 2 Método de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	29	96,7
	Medio	1	3,3
	Total	30	100,0

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Figura 8

Dimensión Método de Trabajo.



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 10 y figura 8 que el 96.6% de los colaboradores encuestados indicaron un nivel bajo de método de trabajo, y a su vez el 3.3% un nivel medio de método de trabajo.

Tabla 11

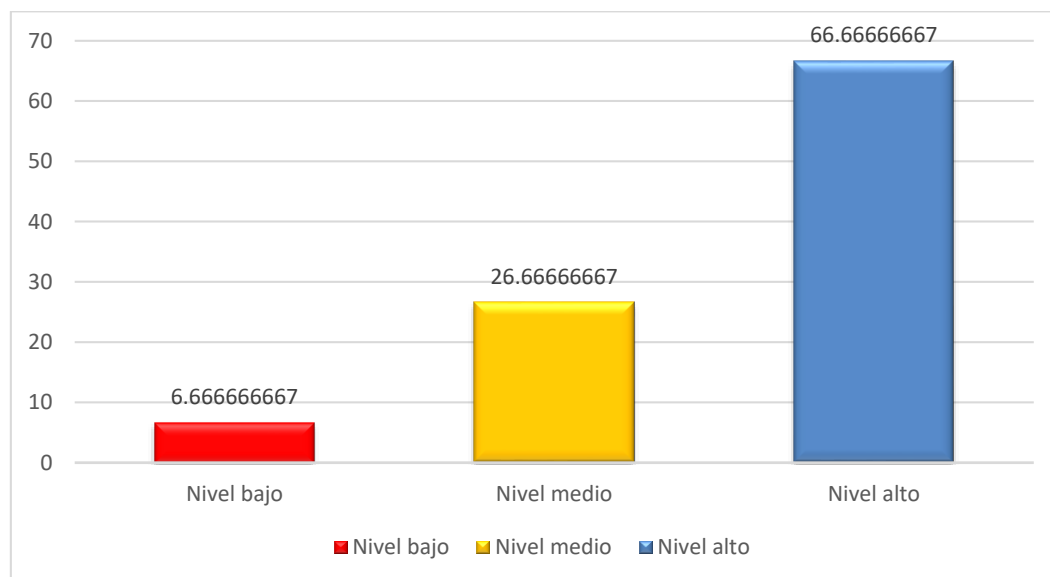
Dimensión 3 Gestión.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	6,7
	Medio	8	26,7
	Alto	20	66,7
	Total	30	100,0

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Figura 9

Porcentaje de la dimensión Gestión.



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 11 y figura 9 que un 66.6% de los colaboradores encuestados indicaron un nivel alto de gestión, así mismo el 26.6% indicaron un nivel medio de gestión y el 6.6% un nivel bajo de gestión.

ANÁLISIS INFERENCIAL

la estadística inferencial determinó que al ser una muestra menor a 50, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

Prueba de normalidad

H0: Distribución normal.

H1: Distribución no normal.

Regla de decisión:

Si sig. > p-valor (0.05) se acepta H0.

Si sig. < p-valor (0.05) se acepta H1.

Tabla 12

Pruebas de Normalidad.

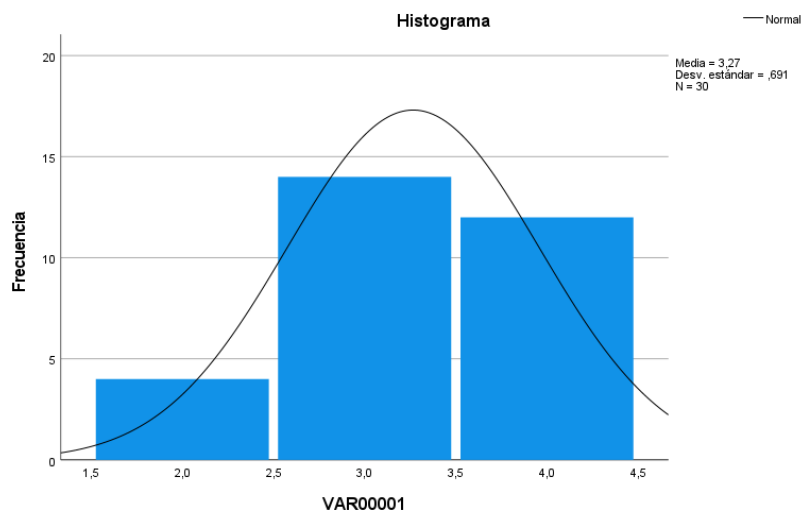
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,787	30	,000
Productividad	,526	30	,000

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: En la variable Clima Organizacional y productividad existe una significancia de 0.000 que indica que no siguen una distribución de datos normal, por lo tanto, se utiliza el coeficiente de SPEARMAN para las correlaciones de pruebas no paramétrica.

Figura 10

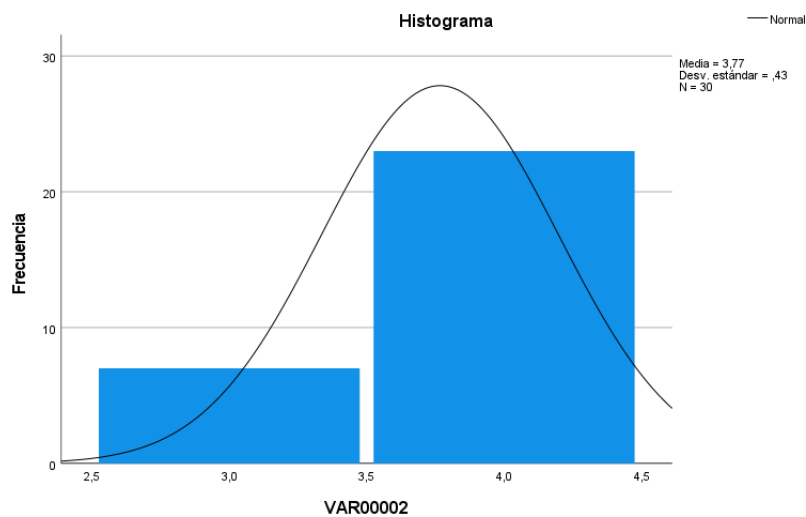
Porcentaje de Variable Clima Organizacional



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Figura 11

Porcentaje Variable Productividad



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Análisis por objetivos.

Prueba de HG.

H0. No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad en la Asociación Limcof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022.

H1. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad en la Asociación Limcof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022.

Tabla 13

Correlaciones no paramétricas.

			Clima	
			Organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coef. corre.	1,000	,501**
		Sig.	.	,001
	Productividad	N	30	30
		Coef. corre.	,501**	1,000
		Sig.	,001	.
		N	30	30

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: La significancia asciende a 0.01, por lo tanto, Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Prueba de HE1

H₁ Existe relación positiva entre el Clima organizacional y la mano de obra.

Tabla 14

Clima Organizacional - Mano de Obra.

			Clima Organizacional	Mano de Obra
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coef. corre.	1,000	,492
		Sig.	.	,001
		N	30	30
	Mano de Obra	Coef. corre.	,492	1,000
		Sig.	,001	.
		N	30	30

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: basándose en la tabla 14, se halló un coeficiente de 0.492 entre clima organizacional y mano de obra, el cual señala que existe una relación directa, ya que mediante una significancia de 0.001 por lo que se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación positiva entre el Clima organizacional y la mano de obra.

Prueba HE2

H₁ Existe relación positiva entre el Clima organizacional y el método de trabajo.

Tabla 15

Clima Organizacional - Método de trabajo.

			Clima Organizacional	Método de Trabajo
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coef. corre.	1,000	,543*
		Sig.	.	,002
		N	30	30
	Método de Trabajo	Coef. corre.	,543*	1,000
		Sig.	,002	.
		N	30	30

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: basándose en la tabla 17, se halló una coeficiente de 0.543 entre clima organizacional y método de trabajo, el cual señala que existe una relación directa, ya que mediante una significancia de 0.02 por lo que se acepta la hipótesis alterna, indicando de que si existe relación positiva entre el Clima organizacional y el método de trabajo.

Prueba HE3.

H₁ Existe relación positiva entre Clima organizacional y la gestión.

Tabla 16

Clima Organizacional – Gestión.

			Clima Organizacion al	Gestión
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coef. corre.	1,000	,590**
		Sig.	.	,001
		N	30	30
	Gestión	Coef. corre.	,590**	1,000
		Sig. (,001	.
		N	30	30

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: basándose en la tabla 18, se halló una coeficiente de 0.590 entre clima organizacional y gestión, el cual señala que no existe una relación directa, ya que mediante una significancia de 0.001 por lo que se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe una relación positiva entre Clima organizacional y la gestión.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación parte de que en la Asociación Limcof Perú no tienen definido de forma clara la relación colaborador – directiva, generando un ambiente laboral poco eficiente, por lo que, se decidió realizar dicha investigación para determinar cómo es que un mal clima organizacional afecta la producción de dicha organización, generando un bajo nivel de ingresos económicos.

En relación a lo mencionado se analizó el OG: lográndose aseverar que entre las variables la significancia asciende a 0.01, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, esto se asemeja a lo mencionado por Govea & Zúñiga (2020) Teniendo como objetivo determinar cómo es la dependencia que se desarrolla en las variables examinadas; para poder lograrlo los investigadores tuvieron a bien trabajar mediante una investigación correlacional, empleado una población de 40 participantes, siendo estos encuestados. Los resultados mostraron que 24 trabajadores estuvieron conformes con la primera variable y 32 trabajadores estuvieron satisfechos con la segunda variable, se utilizó el chi-cuadrado obteniendo 10,57, en cotejo con el chi-crítico de 7,779, se verificó que la relación entre las variables es positiva; también se parece a lo dicho por Ortiz et al. (2019) teniendo como objetivos: Determinar la incidencia de las variables que se analizarán. Utilizando los siguientes métodos: tipo de estudio correlacional, diseño no experimental de tipo transversal obteniendo como resultados: se identificó que como el clima organizacional es bajo la productividad tiende a descender, por lo tanto, se concluye que los factores que determinan el clima organizacional no están siendo los más adecuados, ya que lo están afectando y esto a su vez está repercutiendo en la productividad.

En lo referente al OE1: establecer la relación entre clima organizacional y la mano de obra de los empleados de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022; se halló un coeficiente de 0.492 entre clima organizacional y mano de obra, el cual señala que existe una relación directa, ya que mediante una significancia de 0.001 por lo que se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación positiva entre el Clima organizacional y la mano de obra.

Esto se asemeja a lo mencionado por Alexander & Leonardo (2019) teniendo como objetivo describir el clima organizacional en la muestra seleccionada, optándose por el enfoque cuantitativo, ya que se utilizó la estadística para describir las frecuencias de las dimensiones que posee la variable, asimismo se realizó la investigación en una fecha determinada; se analizó a una muestra de 301 funcionarios, siendo estos encuestados en función de las dimensiones, concluyéndose que la variable es percibida como regular según un 58% de los trabajadores, en tal sentido se plantea medidas para optimizar los resultados.

Se analizó también en OE2: Identificar la relación entre clima organizacional y el método de trabajo de los empleados de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022. Se halló una coeficiente de 0.543 entre clima organizacional y método de trabajo, el cual señala que existe una relación directa, ya que mediante una significancia de 0.02 por lo que se acepta la hipótesis alterna, indicando de que si existe relación positiva entre el Clima organizacional y el método de trabajo.

Esto se parece a lo mencionado por Santamaría (2020) Teniendo como objetivo principal identificar la incidencia de una variable sobre las otras, es estudio se caracterizó por albergar el enfoque cuali cuantitativo, asimismo tuvo un diseño no experimental. Para obtener la información se aplicó un cuestionario estructurado en 32 interrogaciones. Los resultados consignan una significancia de 0.00, por lo cual se concluye que el clima organizacional en esta investigación si se encuentra influenciando en el desempeño que están teniendo los trabajadores.

Finalmente se analizó el OE3: Identificar la relación entre clima organizacional y la gestión de los empleados de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022; se halló una coeficiente de 0.590 entre clima organizacional y gestión, el cual señala que existe una relación directa, ya que mediante una significancia de 0.001 por lo se acepta la hipótesis alterna, indicando de que no existe una relación positiva entre Clima organizacional y la gestión.

Esto se asemeja a lo mencionado por Zumba et al. (2022) teniendo como objetivo analizar la incidencia de las variables. Se desarrolló con metodología cuantitativa analizada, a 32 colaboradores por medio de encuestas. Se Concluye que uno de los factores que determina el buen desempeño laboral es un óptimo clima organizacional, situación que se viene dando en la institución investigada, ya que los trabajadores en su mayoría perciben al clima como bueno y esto está influenciando en el buen desempeño de los trabajadores y también en la rentabilidad de la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. Para el objetivo general, se detectó que existe una correlación significativa, directa y considerada bajo una Rho de 0.501, y una significancia de 0,01 lo cual se reflejó en un nivel medio de 66,7%.
2. En cuanto al primer objetivo, se halló un coeficiente de 0.492 entre clima organizacional y mano de obra, el cual señala que existe una relación directa, ya que mediante una significancia de 0.001 por lo se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación positiva entre el Clima organizacional y la mano de obra.
3. En el segundo objetivo, se halló que existe una correlación significativa directa y considerada bajo una Rho de 0,543 y una significancia de 0,02 lo cual se reflejó en un nivel bajo de 96,6%.
4. Para el tercer objetivo se identificó que existe una correlación significativa directa y considerada bajo una Rho de 0.590 y una significancia de 0.001, lo cual se reflejó en un nivel alto de 66,6%.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la junta directiva cuidar del clima organizacional, creando un entorno agradable, empleando una buena comunicación, hacer que el personal se sienta importante dentro de la Asociación, todo esto les permitirá poder ejercer de manera eficaz todo el proceso de producción alcanzando las metas planteadas, ya que se está determinando que el clima organizacional se relaciona con la productividad.
2. Se recomienda mantener un proceso eficaz de la producción, considerando el uso adecuado y responsable de la mano de obra, generando que dicha Asociación logre los resultados esperados durante el año y que el trabajador haya realizado un trabajo eficiente usando los recursos materiales proporcionados por la Asociación.
3. Se recomienda generar un adecuado método de trabajo, el cual permita a los trabajadores sentirse conformes con los procesos que considere la Asociación y así no crear una confusión.
4. Se recomienda a la Asociación mantener una buena dirección de los objetivos establecidos generando una adecuada gestión de todos los procesos internos, permitiendo que cada trabajador mantenga una mejora continua de sus habilidades.

REFERENCIAS

Ascendo (2022) en su revista titulada *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos*

<https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos>

América Economía (2019) *¿Cuál es el impacto de la rotación laboral en los costos y productividad de las empresas?*

<https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/cual-es-el-impacto-de-la-rotacion-laboral-en-los-costos-y-productividad-de-la>

Rivera S. & Inga S. (2019). *Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. Empresa. Investigación y pensamiento crítico.*

<http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>

Karina G. & Doménica Z. (2020) *El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios*, Universidad Católica de Guayaquil, Ecuador.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S252127372020000100003&script=sci_arttext

Laura O. Luis O. & Rubén C. (2020) *Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacionar*, Colombia.

<https://www.redalyc.org/journal/1702/170263775012/>

Alexander D. & Leonardo B. (2019) *clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*, Universidad del Magdalena, Colombia.

<https://www.redalyc.org/journal/909/90968048005/>

Juan S. (2020) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito, 2020*, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

<http://hdl.handle.net/10644/7204>

Ruth S. Pamela M. & Neiser V. (2022) *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*, Universidad Estatal del Sur de Manabi, Ecuador.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>

José G. (2021) *Clima organizacional y su impacto en la productividad de la gerencia de rentas de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2021*, Universidad Nacional de Tumbes, Perú.

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63449>

Flores, J. (2021). *Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de informática y sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2021*, Universidad Privada del Norte, Perú.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28991>

José P. & Renata C. (2021) *relación entre el clima organizacional y productividad de los trabajadores de una agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021*, Universidad Autónoma de Ica, Perú.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1201>

Redi F. & Diana E. (2021) *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2021*, Universidad José Carlos Mariátegui, Perú.

<https://hdl.handle.net/20.500.12819/1114>

Ortiz, J. Y. (2021). *El clima organizacional y la productividad, en las pymes, Los Olivos 2020*, Universidad Privada del Norte, Perú.

<https://hdl.handle.net/11537/30935>

Borda, M.; (2016) *Gestión Estratégica del Clima Laboral*, Madrid, España.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8377/aliaga_mma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGrawHilln.

https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1157/Arcaya_Gonzaga_tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Segredo A. (2013) en su artículo científico *Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional*.

<file:///C:/Users/Eduard/Downloads/CORREO%20CIENT%3%8DFICO%20%20CM.pdf>

Pérez S., Pérez P. *El Clima organizacional en el desarrollo de los sistemas organizativos*.

http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/clima_organizacional_en_el_desarrollo_de_sistemas_organizativos.doc

John Bates Clark, *El capital y la Teoría de la Productividad Marginal*.

<https://econ.web.uah.es/hpeweb/capitalt/clark.htm>

INEGI. (2016). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015*. México.

<https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/productividad/metodologia2015.pdf>

Fontalvo H, Tomás Granadillo, Efraín & Morelos Gómez, José (2017) *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional*.

<http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>

Sánchez Y. (2020) *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier - Tarapoto, 2019*, Universidad Cesar Vallejo, Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46408>

Castro D. (2022) *El Clima Organizacional y su Influencia en la productividad operativa de la empresa YOMIQUI. Año 2017.* Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19987>

Lache J. (2020) “*Clima Organizacional y su relación con la productividad del colaborador en el servicio de Imagenología del Hospital Regional Lambayeque*”, Universidad Cesar Vallejo, Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42827>

Saucedo R. (2020) *Influencia del Clima Organizacional en la Productividad de los trabajadores de la empresa Regza SRL- Chocope, 2019,* Universidad Cesar Vallejo, Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58590>

Inocente A. (2022) *Relación entre el Clima Organizacional y la Productividad de los colaboradores de la empresa Corporación H&F .S.A.C, Lima -2021,* Universidad Científica del Sur, Perú.

<https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2321>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Título de la investigación: Clima Organizacional y su relación con la Productividad de la Asociación **LimCof Perú**, en la ciudad de Jaén, 2022.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Clima organizacional	Liderazgo	Influencia	
¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Productividad de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022?	Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Productividad de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022.	H₁ Existe relación positiva entre el Clima Organizacional y la Productividad de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022. H₀ No Existe relación positiva entre el Clima Organizacional y la Productividad de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022.			Motivación	Comportamiento
						Adaptabilidad
						Valores
				Reciprocidad	Expectativas	
					Actitudes	
					Estímulos	
					Individual	
				Organizacional		
				Retribución		
				Equidad		

				Participación	Compromiso con la productividad				
					Participación	Compatibilización de intereses			
						Participación	Intercambio de la información		
							Participación	Involucrarse en el cambio	
		La productividad	Mano de obra	Mano de obra				Producción	
					Mano de obra			Mano de obra	Mano de obra
						Mano de obra			
			Método de trabajo	Método de trabajo			Método de trabajo		
					Método de trabajo			Método de trabajo	Método de trabajo
			Gestión	Gestión		Gestión	Dirección		
					Gestión		Gestión	Gestión	Delegación de autoridad
									Gestión

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
<p>¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y la Mano de obra de los empleados de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre Clima organizacional y la Mano de obra de los empleados de la de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022.</p>	<p>H₁ Existe relación positiva entre el Clima organizacional y la mano de obra.</p> <p>H₀ No existe relación positiva entre el clima organizacional y la mano de obra.</p>			

<p>¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y el método de trabajo de los empleados de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre Clima organizacional y el método de trabajo de los empleados de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022.</p>	<p>H₁ Existe relación positiva entre el Clima organizacional y el método de trabajo.</p> <p>H₀ No existe relación positiva entre el clima organizacional y el método de trabajo.</p>			
<p>¿Cuál es la asociación entre Clima organizacional y la gestión de los empleados de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022?</p>	<p>Identificar la asociación entre Clima organizacional y la gestión de los empleados de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022</p>	<p>H₁ Existe relación positiva entre Clima organizacional y la gestión.</p> <p>H₀ No existe relación positiva entre Clima organizacional y la gestión.</p>			

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

Título de la investigación: Clima Organizacional y su relación con la Productividad de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Clima Organizacional	Teniendo en cuenta a Segredo (2013) se establece que el clima organizacional constituye uno de los elementos a considerar en los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación. Por su repercusión inmediata adquiere relevancia, tanto en los procesos, como en los resultados, y ello incide directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo.	Para medir el clima organizacional se utilizó el cuestionario que fue validado por juicio de exponentes y estuvo constituida por 4 dimensiones definidas por Segredo (2013) que fueron: Liderazgo, motivación, reciprocidad y participación, con formato de repuesta tipo Likert.	Liderazgo	Influencia	Ordinal
				Comportamiento	
				Adaptabilidad	
				Valores	
			Motivación	Expectativas	
				Actitudes	
				Estímulos	
			Reciprocidad	Individual	
				Organizacional	
				Retribución	
				Equidad	
			Participación	Compromiso con la productividad	
				Compatibilización de interés	
Intercambio de la información					
Involucrarse en el cambio					
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
La productividad	Es necesario resaltar que la productividad según UPSE, (2017) es el resultado de la búsqueda de métodos para llegar al éxito laboral,	La productividad se medirá con las dimensiones definidas por Bcombinator (2021) que fueron: Mano de	Mano de obra	Producción	Ordinal
				Productividad	
				Recursos	

	<p>consiguiendo mejores tomas de decisiones y una calidad muy elevada en la empresa. De igual manera es indispensable que en la productividad se tenga en consideración la mejora continua de la calidad para lograr mejoras a largo plazo, caso contrario para una administración no democrática no se puede mantener avances significativos en los niveles de productividad a corto plazo ya que el deterioro laboral no solo lleva a mayores niveles de ausentismo y renunciaciones, sino también a generar falta de interés en las labores, predominando la lentitud y la indiferencia.</p>	<p>obra, método de trabajo y gestión, a través, de un instrumento de cuestionario en escala Likert.</p>	Método de trabajo	Estandarización de procesos	
				Distribución de operaciones	
			Gestión	Dirección	
				Delegación de autoridad	
			Proceso de mejora		

ANEXO 3: CARTA DE ACEPTACION

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

....., 19 de agosto de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus.....Callao.....

A través del presente, Rony Lavon Guerrero, identificado (a) con DNI 9 N° 43982732 representante de la empresa/institución LIMACOF PERU con el cargo de Presidente, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Castro Mendoza Pool Nacor
- b) Astrid Genesis Medrano Vega

Está autorizada para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: *El clima organizacional y la productividad de la Asociación LIMA COFFEE PERU, en la ciudad de Jaén, año 2022.*

Si No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

.....

Firma y Sello

Nombre y Apellidos..... Rony Lavon Guerrero

Cargo..... Presidente

ANEXO 3: INSTRUMENTOS

Encuesta de Clima Organizacional

CUESTIONARIO SOBRE: **Clima Organizacional y su relación con la Productividad de la Asociación LIMCOF PERU, en la ciudad de Jaén, año 2022**

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la Asociación LIMCOF PERÚ, con la finalidad de conocer su relación entre clima organizacional y la productividad.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una “x” la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	TOTALMENTE DESACUERDO	DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL		Escala de valoración				
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
		TD	D	I	A	TA
Liderazgo	Influencia					
	1 Su relación con los demás colaboradores es estable.					
	Comportamiento					
	2 Comparte sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.					
	Adaptabilidad					
	3 Es receptivo a nuevas procesos, métodos o cambios organizacionales.					
Motivación	Valores					
	4 Se encuentra cómodo con los valores que establece la Asociación.					
	Expectativas					
5 Está satisfecho con la frecuencia con la que recibes los reconocimientos.						
	Actitudes					

	6	Se siente bien reconocido al pertenecer a la Asociación.					
	Estímulos						
	7	Son complicados los procesos, métodos que desarrolla en su centro de trabajo.					
Reciprocidad	Individual						
	8	La Asociación favorece el que ponga en práctica sus habilidades y fortalezas para el desempeño de tu trabajo.					
	Organizacional						
	9	Se siente inspirado por la misión y propósito de tu organización.					
	Retribución						
	10	Considera Ud. que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza.					
	Equidad						
	11	Considera que hay igualdad de salarios para puestos equivalentes.					
Participación	Compromiso con la productividad						
	12	Siente que en la Asociación se le apoya y se fomenta tu desarrollo profesional.					
	Compatibilización de interés						
	13	Considera usted que su trabajo contribuye a los objetivos de la organización.					
	Intercambio de la información						
	14	Siente que la Asociación te alienta para opinar y aportar ideas.					
	Involucrarse en el cambio						
	15	Reconoce las ventajas y desventajas cuando está de acuerdo o no con algún cambio en la organización.					

Encuesta de Productividad

CUESTIONARIO SOBRE: **Clima Organizacional y su relación con la Productividad de la Asociación LIMCOF PERU, en la ciudad de Jaén, año 2022**

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la Asociación LIMCOF PERÚ, con la finalidad de conocer su relación entre clima organizacional y la productividad.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una “x” la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	TOTALMENTE DESACUERDO	DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

Variable: PRODUCTIVIDAD		Escala de valoración					
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5	
		TD	D	I	A	TA	
Mano de obra	Producción						
	1	Realiza sus labores con rapidez, eficiencia y precisión para el logro de objetivos.					
	2	Se distrae con facilidad al momento de desempeñar sus funciones.					
	Productividad						
	3	Considera usted que la empresa ha logrado los resultados esperados durante el año.					
	4	El tiempo es suficiente para cumplir con sus funciones.					
	Recursos						
	5	La Asociación proporciona los recursos (materiales y financieros) para el logro de objetivos.					
6	Optimiza el uso de los recursos en su área de trabajo.						
Método de trabajo	Estandarización de procesos						
	7	Usted como trabajador está conforme con los procesos que considera la Asociación.					

	8	Son confusos los procesos que considera la Asociación.					
	Distribución de operaciones						
	9	Los procedimientos de la empresa permiten obtener los objetivos establecidos.					
	10	Conoce usted el organigrama y el plan estratégico.					
Gestión	Dirección						
	11	Los objetivos están traducidos en metas concretas.					
	12	Existe una adecuada planificación para alcanzar las metas de manera eficaz en la empresa.					
	Delegación de autoridad						
	13	La Asociación es flexible al delegar responsabilidades.					
	14	Existe la delegación de cambio en la línea de gestión bien establecida.					
	Proceso de mejora						
	15	La Asociación tiene como uno de sus objetivos la mejora continua.					
	16	Es positivo el crecimiento de la Asociación en el transcurso de un año.					

ANEXO 4: VALIDACION DEL INSTRUMENTO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Clima Organizacional y su relación con la Productividad de la Asociación LIMCOF PERU, en la ciudad de Jaén, año 2022

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Calanchez Urribarri, África

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: **Clima Organizacional**

Autor (s) del instrumento (s): Castro Mendoza, Pool Nacor
Medrano Vega, Astrid Genesis

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 aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
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.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x

COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					16	30
		46				

(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).

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lugar y fecha

Chiclayo, 04 de octubre - 2022


Dra. Africa Calanchez Urribarri
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma y sello

Observaciones: _____

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
Clima Organizacional y su relación con la Productividad de la Asociación
LIMCOF PERU, en la ciudad de Jaén, año 2022

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin Chavez Vera

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: **Clima Organizacional**

Autor (s) del instrumento (s): Castro Mendoza, Pool Nacor
Medrano Vega, Astrid Genesis

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 aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
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.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x

COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL					16	30
		46				

(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).

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lugar y fecha

Lima, 04 de Octubre - 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

Firma y sello

Observaciones: _____

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Clima Organizacional y su relación con la Productividad de la Asociación LIMCOF PERU, en la ciudad de Jaén, año 2022

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MG. Espinoza Bazán Betty Liliana

Institución donde labora: Empresa de lubricantes

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: **Clima Organizacional**

Autor (s) del instrumento (s): Castro Mendoza, Pool Nacor
Medrano Vega, Astrid Genesis

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 aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
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.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	

COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(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).

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lugar y fecha

Chiclayo, 04 de octubre - 2022

Mag. Betty L. Espinoza Bazán
LIC. ADMINISTRACIÓN
CLAD. N° 115

Firma y sello

Observaciones _____

ANEXO 5: CUESTIONARIOS LLENADOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: Clima Organizacional y su relación con la Productividad de la Asociación LIMCOF PERU, en la ciudad de Jaén, año 2022

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la Asociación LIMCOF PERÚ, con la finalidad de conocer su relación entre clima organizacional y la productividad.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	TOTALMENTE DESACUERDO	DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL		Escala de valoración				
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
		TD	D	I	A	TA
Liderazgo	Influencia					
	1 Su relación con los demás colaboradores es estable.					X
	Comportamiento					
	2 Comparte sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.					X
	Adaptabilidad					
3 Es receptivo a nuevos procesos, métodos o cambios organizacionales.				X		
Motivación	Valores					
	4 Se encuentra cómodo con los valores que establece la Asociación.					X
	Expectativas					
	5 Está satisfecho con la frecuencia con la que recibes los reconocimientos.				X	
	Actitudes					
6 Se siente bien reconocido al pertenecer a la Asociación.					X	
Estímulos	Estímulos					
	7 Son complicados los procesos, métodos que desarrolla en su centro de trabajo.	X				

Reciprocidad	Individual						
	8	La Asociación favorece el que ponga en práctica sus habilidades y fortalezas para el desempeño de tu trabajo.				X	
	Organizacional						
	9	Se siente inspirado por la misión y propósito de tu organización.				X	
	Retribución						
	10	Considera Ud. que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza.			X		
Participación	Equidad						
	11	Considera que hay igualdad de salarios para puestos equivalentes.	X				
	Compromiso con la productividad						
	12	Siente que en la Asociación se le apoya y se fomenta tu desarrollo profesional.				X	
	Compatibilización de interés						
	13	Considera usted que su trabajo contribuye a los objetivos de la organización.				X	
	Intercambio de la información						
14	Siente que la Asociación te alienta para opinar y aportar ideas.			X			
	Involucrarse en el cambio						
	15	Reconoce las ventajas y desventajas cuando está de acuerdo o no con algún cambio en la organización.				X	

Variable: PRODUCTIVIDAD		Escala de valoración					
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5	
		TD	D	I	A	TA	
Mano de obra	Producción						
	1	Realiza sus labores con rapidez, eficiencia y precisión para el logro de objetivos.					X
	2	Se distrae con facilidad al momento de desempeñar sus funciones.	X				
	Productividad						
	3	Considera usted que la empresa ha logrado los resultados esperados durante el año.					X
	4	El tiempo es suficiente para cumplir con sus funciones.				X	
	Recursos						
	5	La Asociación proporciona los recursos (materiales y financieros) para el logro de objetivos.				X	
6	Optimiza el uso de los recursos en su área de trabajo.					X	
Método de trabajo	Estandarización de procesos						
	7	Usted como trabajador está conforme con los procesos que considera la Asociación.				X	
	8	Son confusos los procesos que considera la Asociación.	X				
	Distribución de operaciones						
	9	Los procedimientos de la empresa permiten obtener los objetivos establecidos.				X	
10	Conoce usted el organigrama y el plan estratégico.					X	
Gestión	Dirección						
	11	Los objetivos están traducidos en metas concretas.					X
	12	Existe una adecuada planificación para alcanzar las metas de manera eficaz en la empresa.				X	
	Delegación de autoridad						
	13	La Asociación es flexible al delegar responsabilidades.			X		
	14	Existe la delegación de cambio en la línea de gestión bien establecida.			X		
Proceso de mejora							
15	La Asociación tiene como uno de sus objetivos la mejora continua.				X		
16	Es positivo el crecimiento de la Asociación en el transcurso de un año.				X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: **Clima Organizacional y su relación con la Productividad de la Asociación LIMCOF PERU, en la ciudad de Jaén, año 2022**

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la Asociación LIMCOF PERÚ, con la finalidad de conocer su relación entre clima organizacional y la productividad.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	TOTALMENTE DESACUERDO	DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL		Escala de valoración				
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
		TD	D	I	A	TA
Liderazgo	Influencia					
	1 Su relación con los demás colaboradores es estable.		X			
	Comportamiento					
	2 Comparte sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.		X			
	Adaptabilidad					
3 Es receptivo a nuevas procesos, métodos o cambios organizacionales.				X		
Motivación	Valores					
	4 Se encuentra cómodo con los valores que establece la Asociación.			X		
	Expectativas					
	5 Está satisfecho con la frecuencia con la que recibes los reconocimientos.		X			
	Actitudes					
6 Se siente bien reconocido al pertenecer a la Asociación.			X			
Estímulos						
	7 Son complicados los procesos, métodos que desarrolla en su centro de trabajo.		X			

Reciprocidad	Individual						
	8	La Asociación favorece el que ponga en práctica sus habilidades y fortalezas para el desempeño de tu trabajo.	X				
	Organizacional						
	9	Se siente inspirado por la misión y propósito de tu organización.				X	
	Retribución						
	10	Considera Ud. que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza.	X				
Participación	Equidad						
	11	Considera que hay igualdad de salarios para puestos equivalentes.	X				
	Compromiso con la productividad						
	12	Siente que en la Asociación se le apoya y se fomenta tu desarrollo profesional.		X			
	Compatibilización de interés						
	13	Considera usted que su trabajo contribuye a los objetivos de la organización.				X	
	Intercambio de la información						
14	Siente que la Asociación te alienta para opinar y aportar ideas.		X				
Involucrarse en el cambio							
15	Reconoce las ventajas y desventajas cuando está de acuerdo o no con algún cambio en la organización.				X		

Variable: PRODUCTIVIDAD		Escala de valoración					
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5	
		TD	D	I	A	TA	
Mano de obra	Producción						
	1	Realiza sus labores con rapidez, eficiencia y precisión para el logro de objetivos.				X	
	2	Se distrae con facilidad al momento de desempeñar sus funciones.	X				
	Productividad						
	3	Considera usted que la empresa ha logrado los resultados esperados durante el año.				X	
	4	El tiempo es suficiente para cumplir con sus funciones.				X	
	Recursos						
	5	La Asociación proporciona los recursos (materiales y financieros) para el logro de objetivos.					X
6	Optimiza el uso de los recursos en su área de trabajo.					X	
Método de trabajo	Estandarización de procesos						
	7	Usted como trabajador está conforme con los procesos que considera la Asociación.				X	
	8	Son confusos los procesos que considera la Asociación.	X				
	Distribución de operaciones						
	9	Los procedimientos de la empresa permiten obtener los objetivos establecidos.				X	
10	Conoce usted el organigrama y el plan estratégico.					X	
Gestión	Dirección						
	11	Los objetivos están traducidos en metas concretas.				X	
	12	Existe una adecuada planificación para alcanzar las metas de manera eficaz en la empresa.					X
	Delegación de autoridad						
	13	La Asociación es flexible al delegar responsabilidades.			X		
	14	Existe la delegación de cambio en la línea de gestión bien establecida.			X		
	Proceso de mejora						
15	La Asociación tiene como uno de sus objetivos la mejora continua.				X		
	16	Es positivo el crecimiento de la Asociación en el transcurso de un año.				X	

ANEXO 6: Análisis Descriptivo

Clima Organizacional

Tabla 17

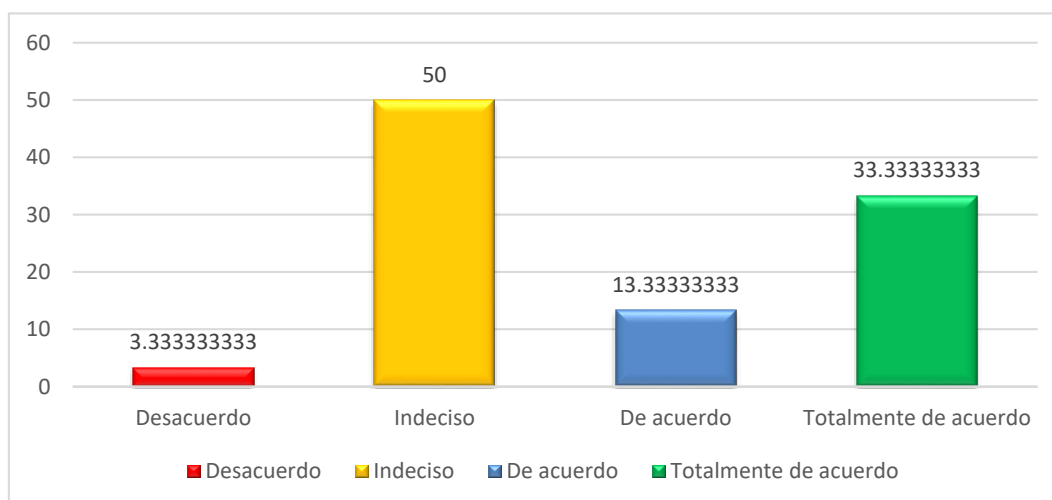
Dimensión 1 Liderazgo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
Indeciso	15	50,0	50,0	53,3
De acuerdo	4	13,3	13,3	66,7
Totalmente de acuerdo	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 26.

Figura 12

Porcentaje de la dimensión liderazgo



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 19 y figura 12 que el 50% de los colaboradores encuestados indicaron estar indecisos a nuevos procesos que influyen en el clima organizacional, el 33.3% está totalmente de acuerdo, así mismo tenemos el 13.3% que indica que está de acuerdo y 3.3% está en desacuerdo.

Tabla 18

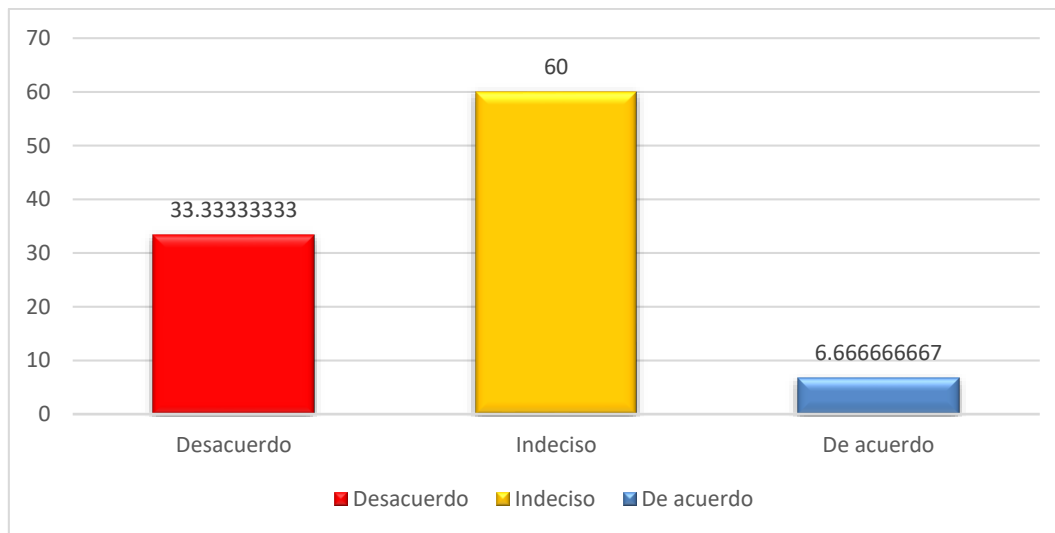
Dimensión 2 Motivación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
	Indeciso	18	60,0	60,0	93,3
	De acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 26.

Figura 13

Porcentaje de la dimensión motivación.



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 20 y figura 13 que el 60% de los colaboradores encuestados indicaron estar indecisos a nuevos procesos que influyen en el clima organizacional, el 33.3% está totalmente desacuerdo, y el 6.6% está de acuerdo.

Tabla 19

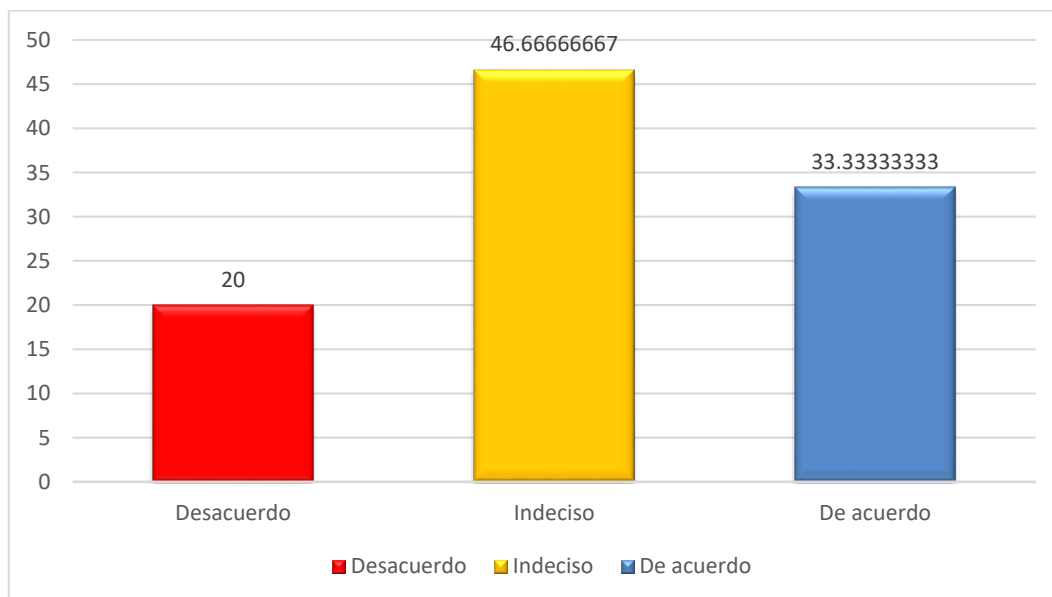
Dimensión 3 Reciprocidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	6	20,0	20,0	20,0
	Indeciso	14	46,7	46,7	66,7
	De acuerdo	10	33,3	33,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 26.

Figura 14

Porcentaje de la dimensión reciprocidad.



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 21 y figura 14 que el 46.6% de los colaboradores encuestados indicaron estar indecisos a nuevos procesos que influyen en el clima organizacional, el 33.3% está totalmente de acuerdo, y el 20% está en desacuerdo.

Tabla 20

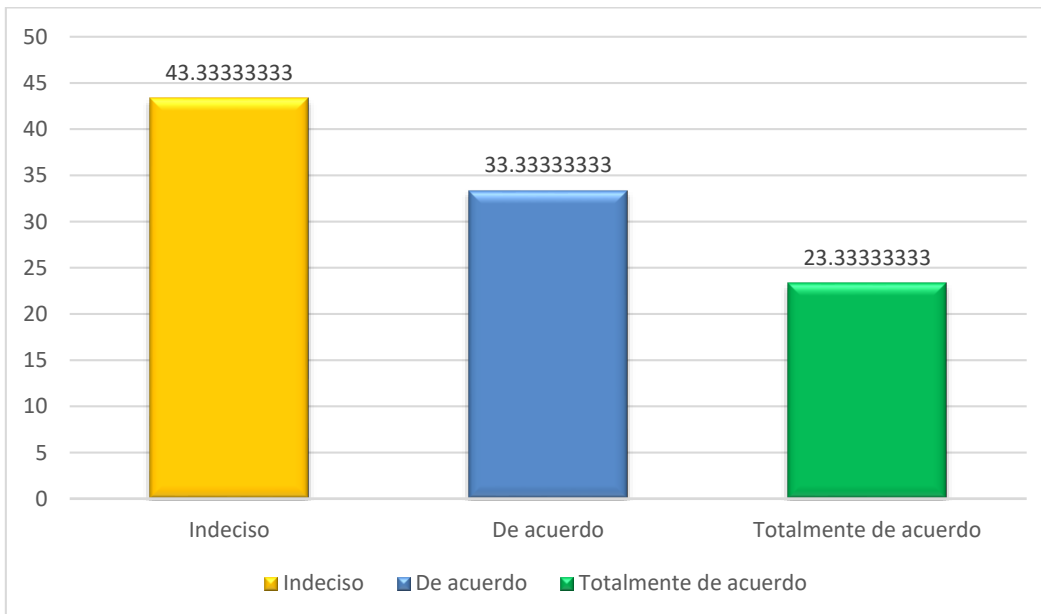
Dimensión 4 Participación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	13	43,3	43,3	43,3
	De acuerdo	10	33,3	33,3	76,7
	Totalmente de acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 26.

Figura 15

Porcentaje de la dimensión participación.



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 22 y figura 15 que el 43.3% de los colaboradores encuestados indicaron estar indecisos a nuevos procesos que influyen en el clima organizacional, el 33.3% está totalmente de acuerdo, y el 23.3% está totalmente de acuerdo.

Productividad

Tabla 21

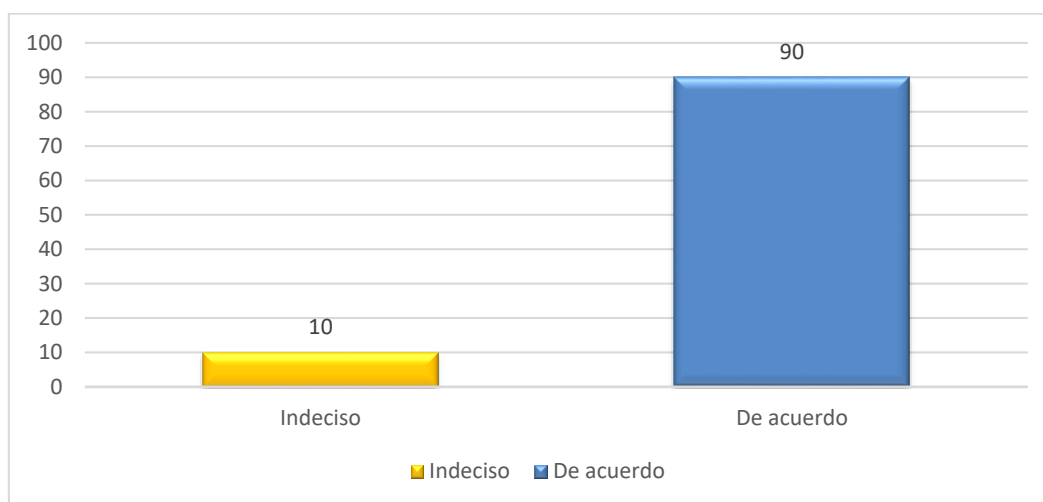
Dimensión 1 Mano de obra.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indeciso	3	10,0	10,0	10,0
De acuerdo	27	90,0	90,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 26.

Figura 16

Porcentaje de la dimensión mano de obra.



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 23 y figura 16 que el 90% de los colaboradores encuestados indicaron estar de acuerdo a nuevos procesos que influyen en el clima organizacional, y el 10% menciona estar indeciso.

Tabla 22

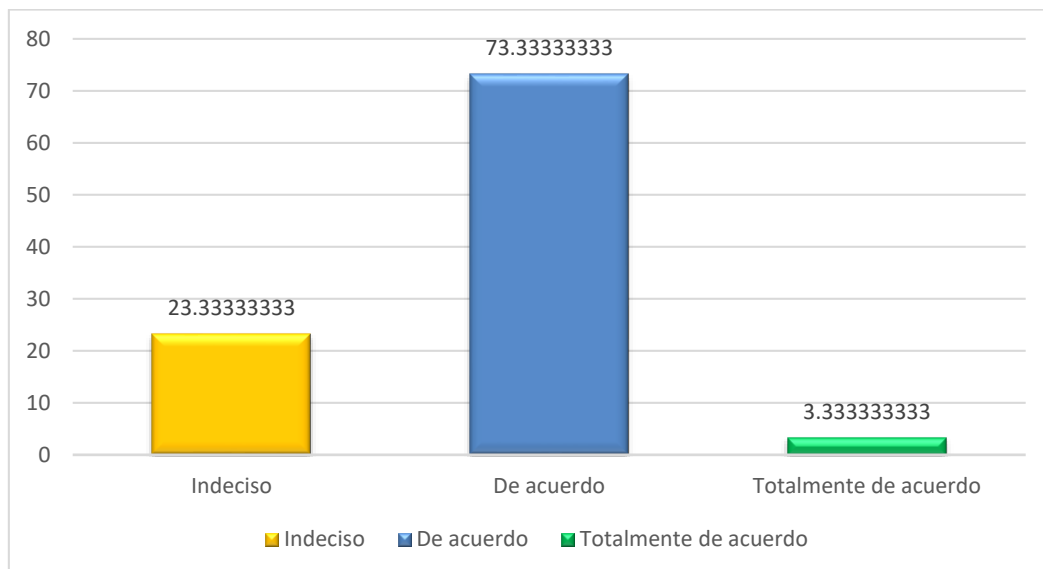
Dimensión 2 Método de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	7	23,3	23,3	23,3
	De acuerdo	22	73,3	73,3	96,7
	Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 26.

Figura 17

Porcentaje de la dimensión Método de trabajo.



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 24 y figura 17 que el 73.3% de los colaboradores encuestados indicaron estar de acuerdo a nuevos procesos que influyen en el clima organizacional, así mismo tenemos el 23.3% que indica estar indecisos y 3.3% está totalmente desacuerdo.

Tabla 23

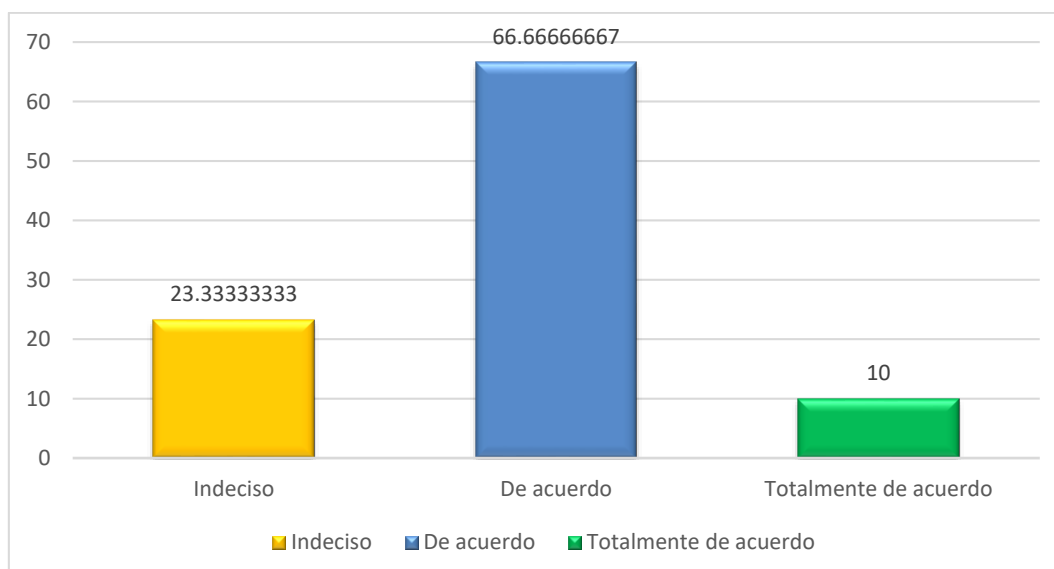
Dimensión 3 Gestión.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indeciso	7	23,3	23,3	23,3
De acuerdo	20	66,7	66,7	90,0
Totalmente de acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 26.

Figura 18

Porcentaje de la dimensión Gestión.



Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.

Interpretación: Se observa en la tabla 25 y figura 18 que el 66.6% de los colaboradores encuestados indicaron estar de acuerdo a nuevos procesos que influyen en el clima organizacional, el 23.3% está indeciso, y el 10% está totalmente desacuerdo.

ANEXO 7: Prueba De Normalidad

Descriptivos		Estadístico	Error estándar	
Clima	Media	3,27	,126	
Organizacional	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	3,01 3,52	
	Media recortada al 5%	3,30		
	Mediana	3,00		
	Varianza	,478		
	Desviación estándar	,691		
	Mínimo	2		
	Máximo	4		
	Rango	2		
	Rango intercuartil	1		
	Asimetría	-,409	,427	
	Curtosis	-,770	,833	
	Productividad	Media	3,77	,079
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	3,61 3,93
		Media recortada al 5%	3,80	
Mediana		4,00		
Varianza		,185		
Desviación estándar		,430		
Mínimo		3		
Máximo		4		
Rango		1		
Rango intercuartil		0		
Asimetría		-1,328	,427	
Curtosis		-,257	,833	

Nota: Data obtenida de SPSS Versión 27.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y su relación con la Productividad de la Asociación LimCof Perú, en la ciudad de Jaén, 2022", cuyos autores son MEDRANO VEGA ASTRID GENESIS, CASTRO MENDOZA POOL NACOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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

LIMA, 26 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 000573626 ORCID: 00000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 28-12-2022 20:31:09

Código documento Trilce: TRI - 0501739