



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

El clima laboral y la productividad en el trabajo de inversiones Renzo- Tarapoto 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Br. Pinchi Trigoso, Ibonne Paola (ORCID: 0000-0001-9077-7785)

ASESORA:

Mg. Amoros Rodríguez, Eduardo Martín (ORCID: 0000-0002-3372-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios con mucho amor y gratitud.

A mis Padres, por haberme forjado como la persona que soy.

A mi Hermano por darme fortaleza y apoyo incondicional.

Agradecimiento

A mi docente Eduardo Amoros, quien se ha tomado el arduo trabajo de transmitirme sus diversos conocimientos, también por apoyarme e impulsarme a hacer mi mejor esfuerzo.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ibonne Paola Pinchi Trigos, estudiante del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 70166196, con la tesis titulada “El Clima Laboral y la Productividad en el Trabajo de Inversiones Renzo- Tarapoto 2019”

Declaro bajo juramento que:

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

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



Chiclayo, 04 de febrero, 2020

Ibonne Paola Pinchi Trigos
DNI: 70166196

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	42
II. MÉTODO.....	49
2.1. Tipo y diseño de la investigación	49
2.2. Operacionalización de variables	50
2.3. Población, muestra y muestreo	51
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	51
2.5. Procedimiento.....	52
2.6. Método de análisis de datos.....	52
2.7. Aspectos Éticos.....	52
III. RESULTADOS.....	53
IV. DISCUSIÓN.....	59
V. CONCLUSIONES	72
VI. RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS.....	74
ANEXOS.....	50
Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica	50
Instrumento de medición de la variable	51
Validación del instrumento	54
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	76
Acta de aprobación de tesis.....	76
Reporte de Turnitin	¡Error! Marcador no definido.
Reporte de Turnitin	78
Formulario de autorización para la publicación electrónica de las tesis	79
Formulario de autorización para la publicación electrónica de las tesis	81

Índice de tablas

Tabla 1. Estadísticos de fiabilidad	52
Tabla 2. Condiciones externas impuestas a los grupos	53
Tabla 3. Recursos de los miembros de un grupo	54
Tabla 4. Estructura de los grupos	55
Tabla 5. Clima Laboral	56
Tabla 6. Productividad de los trabajadores.....	57
Tabla 7. Prueba Rho de Spearman: plan estratégico y crecimiento sostenible	58

Índice de figuras

Figura 1. Condiciones externas impuestas a los grupos	53
Figura 2. Recursos de los miembros de un grupo	54
Figura 3. Estructura de los grupos	55
Figura 4. Clima Laboral	56
Figura 5. Productividad de los trabajadores	57

RESUMEN

En la presente investigación titulada “El clima laboral y la productividad en el trabajo de inversiones Renzo- Tarapoto 2019” tuvo como objetivo determinar la relación del clima laboral en la productividad del trabajo de la empresa Inversiones Renzo.Tarapoto-2019. La investigación se centró en el enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, un método hipotético – deductivo, la muestra de 51 trabajadores, los instrumentos utilizados fueron cuestionarios para cada una de las variables, siendo validados por juicio de expertos. El cuestionario que mide la variable plan estratégico se realizó el Alfa de Cronbrach siendo 0,972. De acuerdo a la relación del clima labora en la productividad del trabajo se afirma que De acuerdo a la prueba estadística Rho de Spearman se considera un valor de la significancia bilateral de 0.000 y demostrado que es menor al 0.05, y de acuerdo a la aplicación se define que existe correlación. Por lo cual se tiene un coeficiente de correlación de 0.832, siendo una correlación positiva y es definido que se puede aceptar la hipótesis alterna. H1. El clima laboral se relaciona significativamente en la productividad en el trabajo de Inversiones Renzo, Tarapoto 2019.

Palabra clave: Clima Laboral, Productividad, Logro de metas, condiciones externas de los grupos.

ABSTRACT

In the present investigation entitled “The work climate and productivity at work of Renzo-Tarapoto investments 2019”, the objective was to determine the relationship of the work climate to the work productivity of the company Inversiones Renzo.Tarapoto-2019. The research focused on the approach was quantitative, non-experimental design, a hypothetical-deductive method, the sample of 51 workers, the instruments used were questionnaires for each of the variables, being validated by expert judgment. The questionnaire that measures the variable strategic plan was carried out in Cronbrach's Alpha, being 0.972. According to the relationship of the working climate in the productivity of work, it is stated that According to the Spearman's Rho statistical test, a value of bilateral significance of 0.000 is considered, and it is shown to be less than 0.05, and according to the application, defines that correlation exists. Therefore, there is a correlation coefficient of 0.832, being a positive correlation and it is defined that the alternative hypothesis can be accepted. H1. The work climate is significantly related to the productivity at work of Inversiones Renzo, Tarapoto 2019.

Keywords: Labor Climate, Productivity, Achievement of goals, external conditions of the groups

I. INTRODUCCIÓN

El proceso del clima laboral, a través de la transformación continúa de acciones de empleados de acuerdo a las necesidades propias de la empresa, ofreciendo información a tiempo real y que permita tomar decisiones oportunas. Las organizaciones se encuentran destinadas a contar con un área de Recursos Humanos completa y ordenada que permita salvaguardar la permanencia del personal. Pero muchas de las organizaciones no le brindan la importancia que se merece, es por ello que la mayoría de estas, no están correctamente controladas y a buen recaudo, lo que hace que exista desorden y descontrol, lo que impide cumplir las metas trazadas por la organización.

En el marco competitivo en la Región San Martín, el área de recursos humanos se encuentra en un crecimiento favorable mediante actualizaciones y preparación continua, esto se debe a una serie de aspectos, lo que hace que las organizaciones crezcan y tengan un mejor ingreso por el trabajo y la dedicación que sus empleados poseen, a atender al cliente con la mejor amabilidad, atender los pedidos de los clientes en tiempo real y así poder diferenciarse de la competencia.

Así mismo ofrecer servicios de calidad a los clientes, de esta manera se logra la permanencia estable y sólida de los empleados. Dentro del contexto encontramos a la empresa Inversiones Renzo que nos muestra una problemática acorde con las deficiencias que se encuentran en las empresas de la región el cual es la falta de capacitación al empleado para afrontar los diversos acontecimientos que existen en la organización generando grandes cambios económicos y afectan considerablemente a la pequeña empresa debido a que se tiene que estar constantemente actualizados.

Este problema de la empresa surge a raíz de las malas gestiones empleados por el administrador de la empresa, porque no existen documentos como el cronograma de actividades donde mencione las fechas de capacitaciones que brindara a los empleados, generando poco compromiso y desmotivación de los trabajadores de las respectivas áreas. Dentro de otro problema que alberga la empresa es la falta de compañerismo, porque no se cuenta con una actividad donde confraternicen generando riesgos para la atención adecuada a los clientes, porque también no se cuenta con un especialista en Recursos Humanos que corrija el comportamiento de cada trabajador.

Por otro lado, también se debe de conocer si cuentan con un presupuesto y cuanto para ver el número de especialistas que se piensa solicitar, porque con ello se ayudará a la mejora de la productividad en el trabajo. Los trabajadores también no realizan un trabajo óptimo en el área que desempeñan debido a que no cuentan con la capacitación suficiente en esa área o simplemente no tienen como función realizar las labores encomendadas, como mantener la calma frente a algún cliente con un temperamento ofuscado. Por último, se desconoce por parte de la gerencia el uso de monitoreo para supervisar a cada trabajador, como se desempeña, que se realiza en el área de Recursos Humanos, generando un descuido importante en la empresa y generando grandes pérdidas de clientes fieles y pérdidas económicos.

Es por ello que se presenta los siguientes antecedentes que enfocan dentro de la investigación, como el de Betancourt y Valera (2004) desarrollaron la tesis con el objetivo general que consistió en diagnosticar el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa y la relación de grupo, para ello se desarrolló un estudio en el diseño de análisis exploratorio y descriptivo. La muestra fue de 25 individuos entre 18 a 36 años o más de edad, realizadas en la ciudad de Maturín- Monagas (Venezuela). Como instrumento se empleó un cuestionario de gran relevancia en las investigaciones sociales. La conclusión fue que la mayoría del personal de la empresa está en edad adulta esto indica que son personas maduras con una amplia experiencia.

Sinnappan (2017). “Entorno de trabajo y su influencia sobre el desempeño de los empleados: un estudio de caso de una empresa Vendedora de Petróleo y Gas en Malasia”. La industria del petróleo y el gas se ha visto afectada a nivel mundial. Muchas compañías han cerrado sus negocios ya que no pueden hacer frente al mercado ahora. Algunos de las otras compañías han optado por implementar un cambio organizacional para sobrevivir a la crisis. Este proyecto de investigación se centra en una empresa proveedora de petróleo y gas en Malasia, que ha pasado por cambios organizativos como la reubicación, reestructuración, reducción de personal y también reducción de costos. El propósito de esta investigación del proyecto, es identificar la influencia del ambiente de trabajo en los empleados, debido a los cambios organizativos que tuvieron lugar en el 2016 en la empresa. Hay 10 factores identificados en este estudio que se cree que tienen un impacto, en el desempeño de los empleados. Un estudio cualitativo con 16 encuestados, tiene realizado para analizar si el desempeño de un empleado está influenciado por ambiente de trabajo. Al final del estudio,

se puede concluir que los empleados fueron afectados con el cambio organizacional y esto ha impactado su nivel de desempeño.

Bushiri (2014). El Impacto del entorno de trabajo en los empleados rendimiento: El caso del instituto de gestión financiera en la región de dar es Salaam. Las organizaciones deben salir de sus roles tradicionales y zonas de confort para mirar nuevas maneras de trabajar. Tienen que crear un ambiente de trabajo donde la gente disfrute lo que hace y sentir que tienen un propósito, estar orgullosos de lo que realizan y que pueden alcanzar su objetivo potencial. El estudio tuvo como objetivo evaluar el impacto del entorno laboral en los empleados, desempeño en el Instituto de Gestión Financiera en la Región de Dar es Salaam. Para este estudio, se utilizó un diseño de investigación descriptivo. Muestreo aleatorio simple. La técnica se utilizó respectivamente para seleccionar a los encuestados para el estudio. Los encuestados para Este estudio fueron de cincuenta (50) compuesto por veinticinco (25) funcionarios superiores y veinticinco (25) personal subalterno. Se utilizaron cuestionarios estructurados para la recopilación de datos. Los resultados del estudio indican que el entorno laboral de la organización tuvo un impacto en miembros, en lo que respecta a los encuestados. El estudio también reveló que los empleados mejorarán su rendimiento si se abordan los problemas identificados durante la investigación por la gerencia. Los problemas son la flexibilidad del entorno de trabajo, el ruido del trabajo.

Así mismo, Sohlman (2016) “Perspectivas de los empleados sobre ambiente de trabajo actual en el JAMK Escuela de Salud y Social Estudios”. El objetivo de la tesis era explorar las perspectivas y la satisfacción con el actual ambiente de trabajo de los empleados de la Universidad de Ciencias Aplicadas JAMK. El objetivo fue determinar si hay necesidades de desarrollo, funcionalidad y orientación al usuario en El ambiente de trabajo. Los métodos de investigación utilizados en el estudio fueron tanto cualitativos como cuantitativos. La investigación cualitativa se ejecutó a través de entrevistas temáticas individuales con tres gerentes de la Escuela de Salud y Estudios Sociales JAMK. La investigación cuantitativa fue realizada en forma de encuesta utilizando la aplicación de encuesta Webropol. La encuesta fue seleccionada para recopilar información de los empleados de la JAMK School of Health and Social Estudios. El cuestionario se envió por correo a los 82 empleados de la Escuela de Salud JAMK. y estudios sociales. La encuesta recibió una tasa de respuesta del 45%. Los resultados de la investigación muestran que los empleados de la Escuela de Salud JAMK y los estudios sociales estaban bastante satisfechos

con su entorno laboral actual. Algunos se esperaban mejoras para aumentar su satisfacción laboral y bienestar. Residencia en los resultados, se hicieron algunas sugerencias para mejorar la satisfacción y el bienestar de empleados. Los resultados de la investigación ofrecen información valiosa desde el punto de vista de los empleados de JAMK. En los resultados, la satisfacción laboral de los empleados y las experiencias de su trabajo actual surgió el medio ambiente. Los resultados no pueden utilizarse como tales en los otros departamentos de JAMK Sin embargo, los resultados se pueden aplicar en estudios posteriores.

Allí, de acuerdo con la recopilación de teorías relacionadas Según Dubrin (2003) el clima laboral es una especialidad de la administración, ligada a la rama de recursos humanos y se caracteriza por ser manejable desde el punto de vista empresarial. Se caracteriza porque es el enfoque de manejo de grupos e individuos ligados a características o deberes de igual similitud.

Para proporcionar el mejor ambiente de trabajo posible, es importante considerar todos los objetos tangibles y físicos que deberían apoyar el bienestar de los trabajadores. Lo tangible medio ambiente significa el edificio mismo y los elementos que están afuera y adentro del edificio. El entorno de trabajo físico puede constar de diferentes elementos, como calefacción, ventilación, iluminación, ruido y ergonomía de muebles. Estos elementos físicos tienen un gran papel en la sostenibilidad y en el entorno laboral general. Sí hay son problemas en esos elementos, puede causar desafección, diferentes problemas de salud y una disminución en la productividad. (Rantanen 2013, 10.)

Gastar mucho dinero en un edificio o en la apariencia del espacio de la oficina puede resultar en algo que no funcionará. Obtener valor por dinero es un dicho común, o en otras palabras, gastar dinero para aprovechar al máximo lo que está pagando. Cuando no hay valor, los clientes no notan el cambio, los empleados no satisfechos con el esfuerzo porque no es flexible. (Becker 2004, 103.) No es esencial para gastar mucho dinero, solo enfocándose en pequeños cambios que tomarán tiempo y esfuerzo. El cambio debe estar dirigido a lo que realmente les importa a los empleados, no lo que un planificador de espacio de trabajo contratado tiene en mente y adivinando qué podrían hacer los empleados preocuparse. (Becker 2004, 103.)

Äijälä (2012) menciona posibles ahorros que podrían estar en la optimización del espacio uso, alquilar un espacio extra no utilizado, minimizar el nivel de mantenimiento o renunciar la propiedad en conjunto. La eficiencia del espacio puede crecer cuando las instalaciones no utilizadas son alquiladas, dividiendo el área de superficie por un grupo más grande de usuarios. Inversamente, al aumentar trabajo remoto, la necesidad de uso del espacio de trabajo disminuirá y las instalaciones serán capaz de operar con cantidades más pequeñas de espacio disponible. También haciendo una persona oficina a oficina para tres personas y pasar de un espacio de oficina pequeño a un espacio de oficina grande las soluciones pueden aumentar la eficiencia del espacio. (9-10.)

Al mudarse a un edificio más pequeño, los gerentes deben implementar cambios en un uso del espacio de oficina y esto puede aumentar el uso de una gran solución de espacio de oficina. Vartiainen y col. (2007, 26) mencionaron que, como oficinas de área abierta, oficinas compartidas, Hay muchas ventajas y desventajas en la utilización de este modelo. Teniendo muchas posibilidades de compartir el espacio de trabajo para diferentes propósitos, pueden ser beneficiosas y puede maximizar el uso del espacio no asignado. También minimizando los costos de las estaciones de trabajo debido a usos flexibles de otros lugares para hacer su trabajo y no usar sus escritorios tiempo completo. Esta tabla muestra beneficios y desventajas mientras trabaja en un área abierta oficina. (Vartiainen et al. 2007, 26)

La productividad laboral es una medida de productividad, eficiencia laboral humana. La productividad laboral se expresa mediante dos indicadores: la producción de un empleado y la complejidad de una unidad de producción. La producción es el volumen de producción producido por un empleado por unidad de tiempo (hora, día, mes, año). La complejidad de una unidad de producción es la cantidad de tiempo dedicado a la producción de una unidad de producción. (Mondy, 2005)

Por ejemplo, el trabajo de los trabajadores de mantenimiento de equipos de comunicación no puede caracterizarse por la producción, ya que están involucrados en el ajuste y reparación de daños. Además, su trabajo a veces implica solo estar en el lugar de trabajo debido a la ausencia de daños. Es aconsejable determinar la complejidad, es decir, la cantidad de horas (minutos) dedicadas, por ejemplo, a reparar un daño.

En general, en una empresa de comunicaciones, el nivel de productividad laboral se caracteriza por un indicador de rendimiento promedio. En general, es imposible calcular la

producción en términos físicos para una empresa de comunicaciones, ya que la empresa realiza una amplia variedad de trabajos y servicios, por lo tanto, se mide en términos monetarios. El volumen total de ventas de la empresa de comunicaciones se refleja en los ingresos recibidos, por lo tanto, cuando se calcula la productividad laboral en la empresa de comunicaciones en su conjunto, se utiliza el indicador de ingresos por ventas de productos.

Los cuales plantearon las siguientes dimensiones. De acuerdo con Mondy (2005) la investigación se realiza en base a 3 dimensiones nacidas de la experiencia y aplicación de los instrumentos en el día a día, donde se toma en cuenta para evaluar la productividad la labor del trabajador, sus funciones y las metas a cumplirse. Siendo de esta manera los siguientes.

Criterios relacionados con el puesto. Evoluciona en cómo se mide la iniciativa de un trabajador, en su entusiasmo en el trabajo, la lealtad y la cooperación. Siendo estos datos exclusivos de cada trabajador para poder determinar un escenario propio de una persona que presente virtudes para el trabajo en equipo, siendo muchas veces evidenciado en áreas de ventas o logística.

Función del puesto de trabajo. También se evalúa en base a las responsabilidades del trabajador dirigido por sus funciones, las cuales se pueden evaluar mediante el supervisor o preguntas aleatorias relacionadas con las funciones, puntualidad y responsabilidad.

Logro de metas. El logro de metas de una empresa es medido de forma grupal e individual de acuerdo a los criterios elaborados de los objetivos empresariales siendo los responsables del esfuerzo para lograr alcanzar en base a un estándar.

Planteándose de esta manera lo siguiente.

Problema General ¿Cuál es la relación entre clima laboral y productividad en el trabajo de la empresa Inversiones Renzo de la ciudad de Tarapoto, 2019?

Justificación Teórico. La presente investigación se justifica de manera teórica porque se cuenta con autores reconocidos en el campo científico del talento humano que nos apoyan a demostrar el comportamiento de las variables.

Metodológico La presente investigación se justifica de manera metodológica porque se utilizaron instrumentos nuevos con la intención que sirvan como base para futuras investigaciones de niveles para favorecer la evolución del manejo de recursos humanos en las empresas.

Social La investigación se justifica de manera social, debido a que los beneficiarios serán los trabajadores y jefes a cargo del área de Recursos Humanos de la empresa Inversiones Renzo, porque tendrán acceso a los documentos y al cronograma de las capacitaciones a realizar.

Hipótesis El clima laboral se relaciona significativamente en la productividad en el trabajo de Inversiones Renzo, Tarapoto 2019.

Objetivo General. Determinar la relación del clima laboral en la productividad del trabajo de la empresa Inversiones Renzo. Tarapoto-2019.

Objetivos Específicos. Diagnosticar el clima laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Renzo, Tarapoto 2019. Determinar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Renzo, Tarapoto 2019.

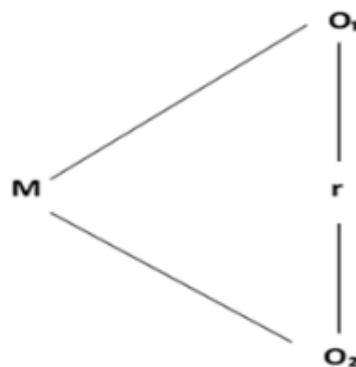
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación es aplicado, porque se basa en teorías ya aceptadas en el campo científico, siendo la base para el constructo teórico y el acercamiento a la evaluación de las variables como tales.

“No experimental porque no se tendrá en cuenta los cambios que se realizan en la variable s de estudio como son el clima laboral y la productividad es decir las teorías aplicadas serán tratadas como tales. Siendo la base de toda la investigación”

Obteniendo el siguiente esquema



Dónde:

O1: Clima Laboral

O2: Productividad en el trabajo

r: relación

M: Muestra

2.2.Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Independiente: Clima Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Laboral	Según Dubrin (2003) el clima laboral es una especialidad de la administración, ligada a la rama de recursos humanos y se caracteriza por ser manejable desde el punto de vista empresarial. Se caracteriza porque es el enfoque de manejo de grupos e individuos ligados a características o deberes de igual similitud.	Son las actividades que se un colaborador debe de cumplir de acuerdo a las políticas.	Condiciones externas impuestas a los grupos.	Cultura del grupo	Nominal
			Recursos de los miembros de un grupo.	Sistema de organización	
			Estructura de los grupos.	Influencia de condiciones	
	Conocimientos				
	Capacidades				
	Personalidad				

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente: Productividad

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad	Consiste en la revisión periódica y formal de los resultados obtenidos en el trabajo, que se efectúa de manera conjunta entre el jefe y el colaborador. Su valor principal reside en el hecho de que es un instrumento, para que los jefes inmediatos de todos los niveles mantengan una comunicación sistemática con sus colaboradores, respecto de la forma en que se van cumpliendo los objetivos y metas de trabajo previamente acordados para el cumplimiento de nuestros compromisos emanados de las líneas estratégicas. Mondy (2005)	Son las actividades que se un colaborador debe de cumplir de acuerdo a las políticas.	Criterios relacionados con el puesto.	Iniciativa del trabajador.	Nominal
			Función del puesto de trabajo.	Entusiasmo del colaborador.	
			Logro de metas.	Lealtad de los colaboradores	
	Cooperación entre compañeros de trabajo.				
	Solución de problemas.				
	Tareas encomendadas.				

2.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por los trabajadores de la empresa Inversiones Renzo, la cual está conformada por 51 empleados en 4 diferentes áreas, cuales son. Administración., caja, almacén y ventas.

La muestra estuvo conformada por el área administrativo, la cual está conformada por 51 personas, entre cajeros y gerente de área. Los participantes de esta muestra se encuentran trabajando al interior de la misma empresa.

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

Técnica	Instrumento	Alcance	Informante
Análisis de información.	Guía de Información.	Desarrollo Variable de productividad en el trabajo.	Documentos del personal.
Fichaje.	Fichas Bibliográficas.	Teorías relacionadas al tema, trabajos previos y realidad problemática	Libros, tesis, libros electrónicos, Páginas web.
Observación directa .	Encuesta al personal.	Desarrollo Variable Clima Laboral.	Observación a la empresa Inversiones Renzo.

Se realizó la validez de contenido, por medio de la técnica de juicio de expertos conformado por doctores y maestros de la Universidad César Vallejo y/o de otras universidades donde se revisó: pertinencia, relevancia y claridad.

Por otro lado, la validez que se realizó fue de contenido, criterio y constructo.

Según Gento y Huber (2012) la validez de contenido que trata de comprobar; a partir de la opinión de jueces o expertos, la consistencia del instrumento y de los elementos precisos con que debe contar; esencialmente, lo que trata de demostrar es si el instrumento recoge todos los aspectos que conviene analizar en relación con el tema que se estudia o analizar los procesos

La Confiabilidad cuestionario de actitud hacia la investigación científica.

Tabla 1.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,972	39

Fuente: Elaboración Propia (2018)

La confiabilidad según Bernal (2010) la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios; o como afirman McDaniel y Gates es la capacidad del mismo instrumento para producir resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez, en condiciones tan parecidas como sea posible.

2.5.Procedimiento

- Realizar encuestas
- Tabular en SPSS 22
- Aplicar pruebas estadísticas
- Conclusiones y recomendaciones

2.6. Método de análisis de datos

Se creó una encuesta de 39 preguntas para la aplicación adecuada de las variables en estudio. Siendo esta nuestra base para nuestro estudio en cuanto a la encuesta del personal.

Dicha encuesta se forma del producto de la investigación desatada de la aplicación teórica de autores como Durbin y Mondy, para que la recopilación de datos se reproduzca de manera efectiva en los resultados y conclusiones útiles dentro del proceso.

2.7. Aspectos Éticos

Se respeta la autoridad de los autores, con el cual se tuvo el avance de las referencias de las teorías aplicadas en las bases teóricas. Así mismo los datos recopilados de las encuestas no fueron manipulados deliberadamente a beneficio de la investigación y resultados esperados.

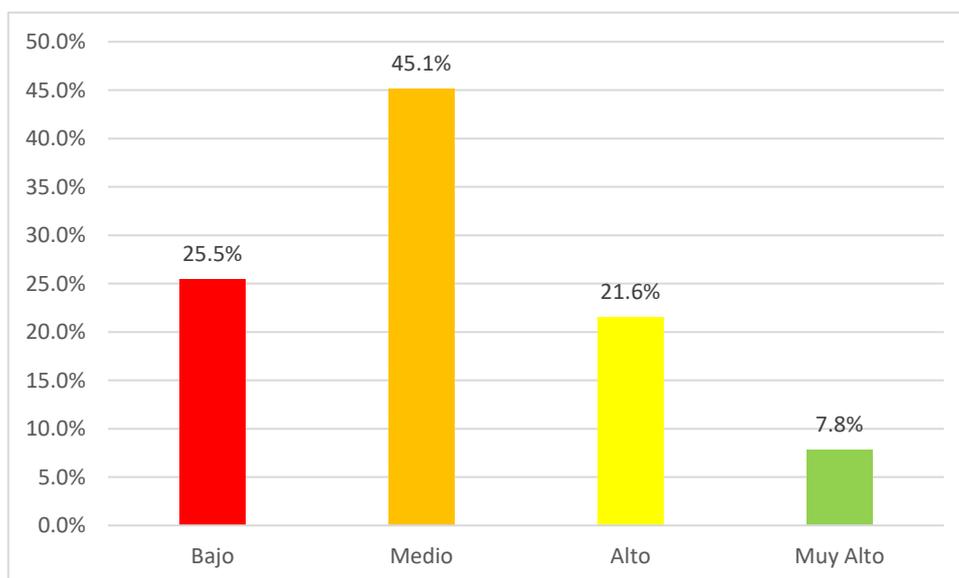
III. RESULTADOS

Tabla 2.
Condiciones externas impuestas a los grupos

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	13	25.5%
	Medio	23	45.1%
	Alto	11	21.6%
	Muy Alto	4	7.8%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1. Condiciones externas impuestas a los grupos



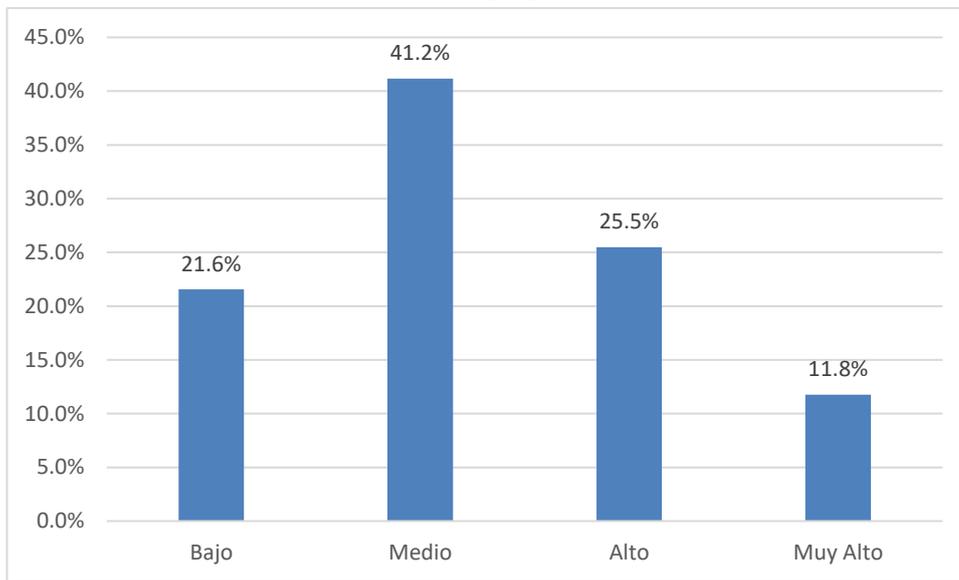
Interpretación: Con respecto a las Condiciones externas impuestas a los grupos de la empresa Inversiones Renzo se determina en base a los 51 trabajadores con respecto a la cultura del grupo y el sistema de organización en un nivel medio al 45.1%, con tendencia a que la influencia de condiciones influye dentro de las condiciones externa de los grupos y en el comportamiento del colaborador dentro de la empresa. Así mismo el 25.5% de los trabajadores indica que en base a las condiciones externas impuestas se encuentra en un nivel bajo. Por otro lado, se puede observar que en base las condiciones que se generan en la empresa fluctúan inadecuadamente en el comportamiento de los trabajadores.

Tabla 3.
Recursos de los miembros de un grupo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Válido		
Bajo	11	21.6%
Medio	21	41.2%
Alto	13	25.5%
Muy Alto	6	11.8%
Total	51	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. *Recursos de los miembros de un grupo*



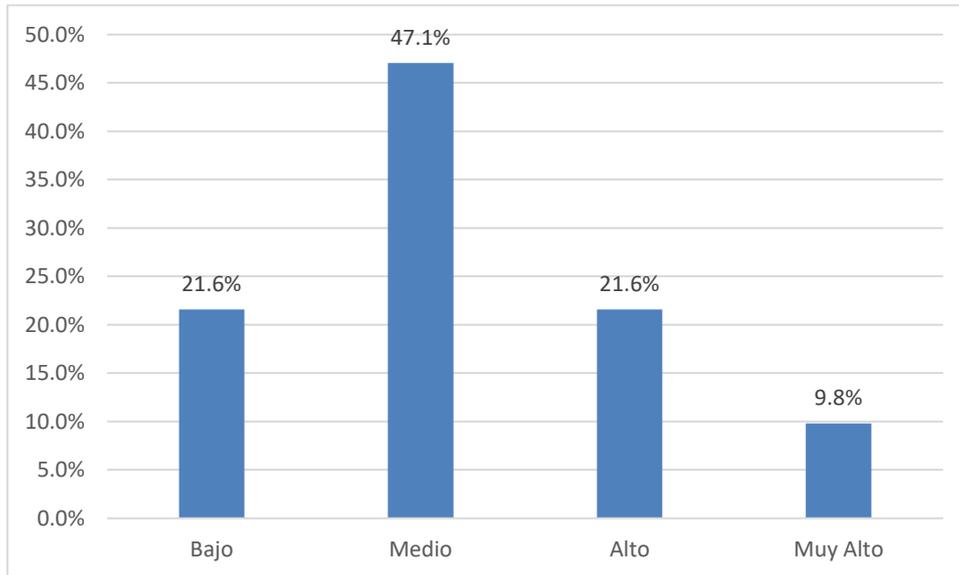
Interpretación: Se puede observar en la figura Nro. 2 el comportamiento de ideas de los trabajadores de la empresa Inversiones Renzo. Donde se afirma que el 41.2% de los colaboradores menciona ubica en un nivel medio los recursos que la empresa les brinda para trabajar. Por otro lado, el 21.6% de los colaboradores afirma que los recursos no son suficientes para elaborar sus pendientes. Por otro lado, solo el 11.8% afirma que los recursos utilizados son suficientes y claves para la dirección del trabajo dentro de las actividades administrativas de Inversiones Renzo. Es por ello que las razones personales pueden afectar al trabajador de la empresa Inversiones Renzo.

Tabla 4.
Estructura de los grupos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo	11	21.6%
Medio	24	47.1%
Alto	11	21.6%
Muy Alto	5	9.8%
Total	51	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Estructura de los grupos



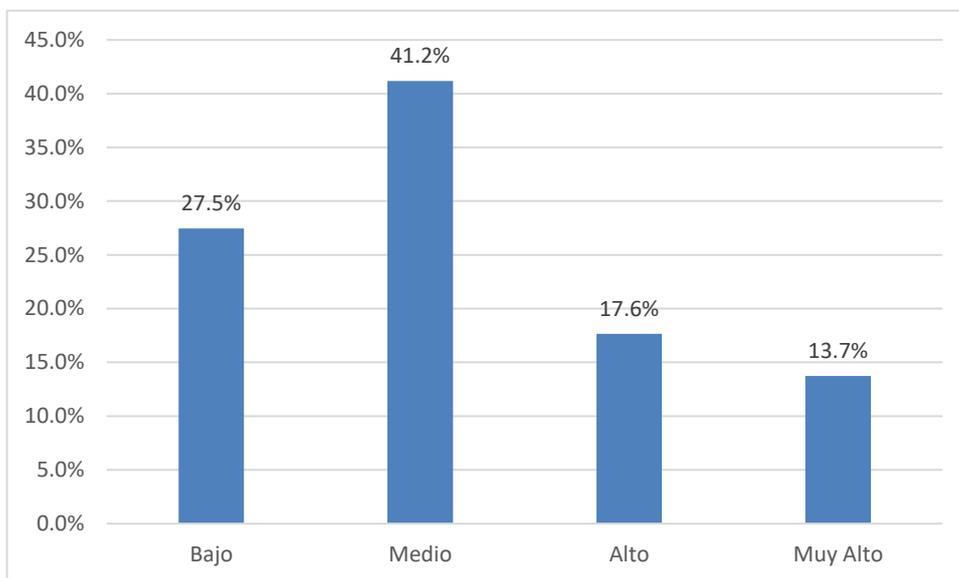
Interpretación: En los resultados de la encuesta se pueden derivar los resultados de la estructura de los grupos que se forma en los trabajadores y se menciona que el 47.1% de ellos se realiza en un nivel medio o regular, es decir que algunas personas realizan subgrupos. Así mismo, ya que solo para las actividades operacionales como el control de materias primas a través de las aplicaciones contables, pero no para la atención y negociación en los proveedores en Inversiones Renzo.

Tabla 5.
Clima Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo	14	27.5%
Medio	21	41.2%
Alto	9	17.6%
Muy Alto	7	13.7%
Total	51	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. *Clima Laboral*



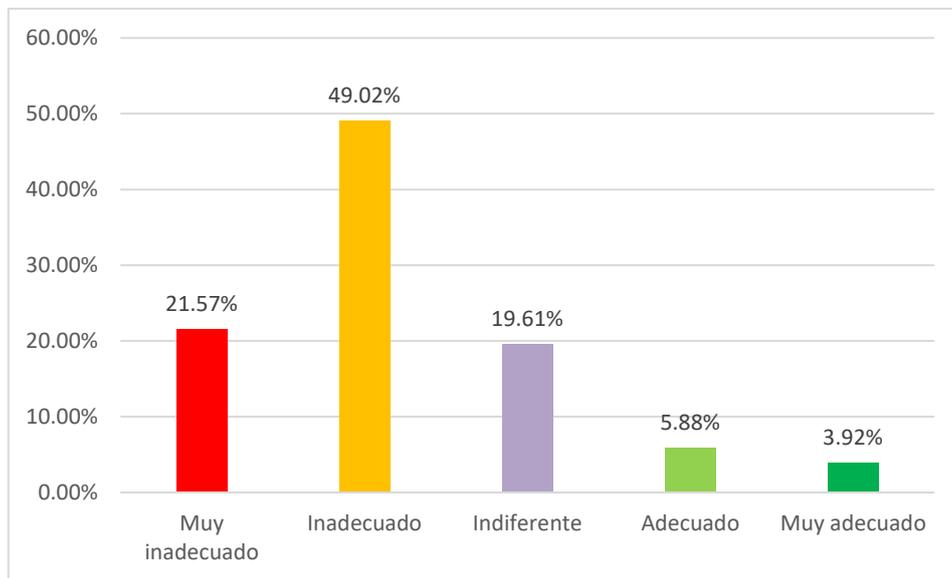
Interpretación: Se puede observar la evaluación generada por el clima laboral de la empresa Inversiones Renzo, donde se observa que el 41.2% de los trabajadores afirman que el clima laboral de la empresa se encuentra en un nivel medio porque afirman que los criterios de selección no son los adecuados con respecto a las actividades rutinarias administrativas. Como también se califica de un nivel bajo en 27.5% porque no existe un apoyo grupal de los compañeros de trabajo y por lo cual genera una mala toma de decisiones relacionadas a las funciones.

Tabla 6.
Productividad de los trabajadores

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Muy inadecuado	11	25.5%
	Inadecuado	25	45.1%
	Indiferente	10	21.6%
	Adecuado	3	7.8%
	Muy adecuado	2	
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5. *Productividad de los trabajadores*



Interpretación: Se puede observar una productividad inadecuada en un 49.02% de los trabajadores debido a que no se logran las metas en base a establecidas por jefatura y porque los criterios relacionados con el puesto no se adecuan muchas veces al perfil. Por otro lado 3.92% de los trabajadores, afirman presentar un adecuado nivel de productividad, referido por el entusiasmo del colaborador y la lealtad de los colaboradores.

Tabla 7.

Prueba Rho de Spearman: plan estratégico y crecimiento sostenible

		Clima Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Clima Laboral	1.000	0.832
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	51	51
	Productividad	0.832	1.000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	51	51

Interpretación: Se registró la prueba de Rho de Spearman para la evaluación de las variables y el cual afirma una relación entre las variables de estudio, debido a que el valor significativo es menor al 0.05 y este se encuentra determinado a que se cumple con valor de la hipótesis planteada y cumpliendo con ella.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados encontrados dentro de la investigación podemos rescatar que con respecto a las Condiciones externas impuestas a los grupos de la empresa Inversiones Renzo, se determina en base a los 51 trabajadores con respecto a la cultura del grupo y el sistema de organización en un nivel medio al 45.1%, con tendencia a que las influencias de condiciones influyen dentro de las condiciones externa de los grupos y en el comportamiento del colaborador dentro de la empresa. Así mismo el 25.5% de los trabajadores indica que en base a las condiciones externas impuestas se encuentra en un nivel bajo.

Con ello podemos categorizar que la investigación de Betancourt y Valera (2004) desarrollaron la tesis con el objetivo general que consistió en diagnosticar el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa y la relación de grupo, para ello se desarrolló un estudio en el diseño de análisis explorativo y descriptivo. La muestra fue de 25 individuos entre 18 a 36 años o más de edad, realizadas en la ciudad de Maturín- Monagas (Venezuela). Como instrumento se empleó un cuestionario de gran relevancia en las investigaciones sociales. Definiendo de esta manera que el clima laboral se apoya de un comportamiento de una organización y de sus elementos para una productividad.

Por otro lado, también se rescata que se puede observar una productividad inadecuada en un 49.02% de los trabajadores debido a que no se logran las metas en base a establecidas, por jefatura y porque los criterios relacionados con el puesto no se adecuan muchas veces al perfil. Por otro lado 3.92% de los trabajadores, afirman presentar un adecuado nivel de productividad, referido por el entusiasmo del colaborador y la lealtad de los colaboradores. El cual mantiene una similitud con la investigación de Villamil & Sánchez (2013) realizaron sus tesis de pregrado, titulada: Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, en Honduras. Por otro lado, la investigación de Sohlman (2016) “Perspectivas de los empleados sobre ambiente de trabajo actual en el JAMK Escuela de Salud y Social Estudios”. El objetivo de la tesis era explorar las perspectivas y la satisfacción con el actual ambiente de trabajo de los empleados de la Universidad de Ciencias Aplicadas JAMK. El objetivo fue determinar si hay necesidades de desarrollo, funcionalidad y orientación al usuario en El ambiente de trabajo. Los métodos de investigación utilizados en el estudio fueron tanto cualitativos como cuantitativos. La investigación cualitativa se ejecutó a través de entrevistas temáticas individuales con tres

gerentes de la Escuela de Salud y Estudios Sociales JAMK. La investigación cuantitativa fue realizada en forma de encuesta utilizando la aplicación de encuesta Webropol. La encuesta fue seleccionada para recopilar información de los empleados de la JAMK School of Health and Social Estudios. El cuestionario se envió por correo a los 82 empleados de la Escuela de Salud JAMK. y estudios sociales. La encuesta recibió una tasa de respuesta del 45%. Los resultados de la investigación muestran que los empleados de la Escuela de Salud JAMK y los estudios sociales estaban bastante satisfechos con su entorno laboral actual. Algunos se esperaban mejoras para aumentar su satisfacción laboral y bienestar. Residencia en los resultados, se hicieron algunas sugerencias para mejorar la satisfacción y el bienestar de empleados. Los resultados de la investigación ofrecen información valiosa desde el punto de vista de los empleados de JAMK. En los resultados, la satisfacción laboral de los empleados y las experiencias de su trabajo actual, surgió el medio ambiente. Los resultados no pueden utilizarse como tales en los otros departamentos de JAMK. Sin embargo, los resultados se pueden aplicar en estudios posteriores Muestran relación con el clima laboral donde se afirma que se puede observar en la figura Nro. 2 el comportamiento de ideas de los trabajadores de la empresa Inversiones Renzo. Donde se afirma que el 41.2% de los colaboradores mencionan y ubican un nivel medio de los recursos que la empresa les brinda para trabajar. Por otro lado, el 21.6% de los colaboradores afirman que los recursos no son suficientes para elaborar sus pendientes. Por otro lado, solo el 11.8% afirma que los recursos utilizados son suficientes y claves para la dirección del trabajo dentro de las actividades administrativas de Inversiones Renzo.

Es preciso generar un opinión clara y concisa sobre el comportamiento de la evaluación del clima laboral en la empresa Inversiones Renzo, donde se afirma que el clima se encuentra en un nivel regular, pero con una tendencia generada a un clima deficiente, porque se observa un comportamiento de que existe muchos recursos externos y el trato interno de los trabajadores en la empresa genera un ambiente cuestionable y por lo cual se detuvo a la investigación y al manejo oportuno de encuesta para el análisis.

Se registró la prueba de Rho de Spearman para la evaluación de las variables y el cual afirma una relación entre las variables de estudio, debido a que el valor significativo es menor al 0.05 y este se encuentra determinado a que se cumple con valor de la hipótesis planteada y cumpliendo con ella. Es por eso que se afirma que el proceso del clima laboral, a través de la transformación continúa de acciones de empleados de acuerdo a las necesidades propias

de la empresa, ofreciendo información a tiempo real y que permita tomar decisiones oportunas. Las organizaciones se encuentran destinadas a contar con un área de Recursos Humanos completa y ordenada que permita salvaguardar la permanencia del personal. Pero muchas de las organizaciones no le brindan la importancia que se merece, es por ello que la mayoría de estas, no están correctamente controladas y a buen recaudo, lo que hace que exista desorden y descontrol, lo que impide cumplir las metas trazadas por la organización.

La productividad laboral es un criterio importante para evaluar la eficiencia laboral. Cuanto mayor sea, menor será el costo de producción. Una vez calculado el indicador, podemos entender cuán fructífero es el trabajo de los trabajadores por unidad de tiempo. Los datos obtenidos ayudarán a planificar el volumen de productos, ingresos, hacer una estimación de costos y comprar materiales para la producción en la cantidad requerida, así como a contratar el número necesario de empleados.

Esta es la productividad del trabajo concreto útil, que caracteriza la efectividad de la actividad productiva conveniente de los empleados de la empresa durante un cierto período de tiempo. Los principales indicadores de productividad laboral a nivel empresarial son: la complejidad de las unidades de producción. Por eso en la investigación Betancourt y Valera (2004) desarrollaron la tesis con el objetivo general que consistió en diagnosticar el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa y la relación de grupo, para ello se desarrolló un estudio en el diseño de análisis exploratorio y descriptivo. La muestra fue de 25 individuos entre 18 a 36 años o más de edad, realizadas en la ciudad de Maturín- Monagas (Venezuela). Como instrumento se empleó un cuestionario de gran relevancia en las investigaciones sociales. La conclusión fue que la mayoría del personal de la empresa está en edad adulta esto indica que son personas maduras con una amplia experiencia. Lo mismo que sucede dentro de la empresa Inversiones Renzo y a sus 51 colaboradores evaluados.

Es por eso que se recomienda Para proporcionar el mejor ambiente de trabajo posible, es importante considerar todos los objetos tangibles y físicos que deberían apoyar el bienestar de los trabajadores. Lo tangible medio ambiente significa el edificio mismo y los elementos que están afuera y adentro del edificio. El entorno de trabajo físico puede constar de diferentes elementos, como calefacción, ventilación, iluminación, ruido y ergonomía de muebles. Estos elementos físicos tienen un gran papel en la sostenibilidad y en el entorno

laboral general. Sí hay son problemas en esos elementos, puede causar desafección, diferentes problemas de salud y una disminución en la productividad. (Rantanen 2013, 10.)

Por otro lado, como recomienda Äijälä (2012) menciona posibles ahorros que podrían estar en la optimización del espacio uso, alquilar un espacio extra no utilizado, minimizar el nivel de mantenimiento o renunciar la propiedad en conjunto. La eficiencia del espacio puede crecer cuando las instalaciones no utilizadas son alquiladas, dividiendo el área de superficie por un grupo más grande de usuarios. Inversamente, al aumentar trabajo remoto, la necesidad de uso del espacio de trabajo disminuirá y las instalaciones serán capaz de operar con cantidades más pequeñas de espacio disponible. También haciendo una persona oficina a oficina para tres personas y pasar de un espacio de oficina pequeño a un espacio de oficina grande las soluciones pueden aumentar la eficiencia del espacio. (9-10.) y el cual se encuentra solidificado con la investigación de Sinnappan (2017). “Entorno de trabajo y su influencia sobre el desempeño de los empleados: un estudio de caso de una empresa Vendedora de Petróleo y Gas en Malasia”. La industria del petróleo y el gas se ha visto afectada a nivel mundial. Muchas compañías han cerrado sus negocios ya que no pueden hacer frente al mercado ahora. Algunos de las otras compañías han optado por implementar un cambio organizacional para sobrevivir a la crisis. Este proyecto de investigación se centra en una empresa proveedora de petróleo y gas en Malasia, que ha pasado por cambios organizativos como la reubicación, reestructuración, reducción de personal y también reducción de costos.

El propósito de esta investigación del proyecto, es identificar la influencia del ambiente de trabajo en los empleados, debido a los cambios organizativos que tuvieron lugar en el 2016 en la empresa. Hay 10 factores identificados en este estudio que se cree que tienen un impacto, en el desempeño de los empleados. Un estudio cualitativo con 16 encuestados, tiene realizado para analizar si el desempeño de un empleado está influenciado por ambiente de trabajo. Al final del estudio, se puede concluir que los empleados fueron afectados con el cambio organizacional y esto ha impactado su nivel de desempeño.

Bushiri (2014). El Impacto del entorno de trabajo en los empleados rendimiento: El caso del instituto de gestión financiera en la región de dar es Salaam. Las organizaciones deben salir de sus roles tradicionales y zonas de confort para mirar nuevas maneras de trabajar. Tienen que crear un ambiente de trabajo donde la gente disfrute lo que hace y sentir que tienen un propósito, estar orgullosos de lo que realizan y que pueden alcanzar su objetivo

potencial. El estudio tuvo como objetivo evaluar el impacto del entorno laboral en los empleados, desempeño en el Instituto de Gestión Financiera en la Región de Dar es Salaam.

Para este estudio, se utilizó un diseño de investigación descriptivo. Muestreo aleatorio simple. La técnica se utilizó respectivamente para seleccionar a los encuestados para el estudio. Los encuestados para Este estudio fueron de cincuenta (50) compuesto por veinticinco (25) funcionarios superiores y veinticinco (25) personal subalterno. Se utilizaron cuestionarios estructurados para la recopilación de datos. Los resultados del estudio indican que el entorno laboral de la organización tuvo un impacto en miembros, en lo que respecta a los encuestados. El estudio también reveló que los empleados mejorarán su rendimiento si se abordan los problemas identificados durante la investigación por la gerencia. Los problemas son la flexibilidad del entorno de trabajo, el ruido del trabajo. Se respalda en la investigación de La productividad laboral es una medida de productividad, eficiencia laboral humana. La productividad laboral se expresa mediante dos indicadores: la producción de un empleado y la complejidad de una unidad de producción. La producción es el volumen de producción producido por un empleado por unidad de tiempo (hora, día, mes, año). La complejidad de una unidad de producción es la cantidad de tiempo dedicado a la producción de una unidad de producción. (Mondy, 2005)

Por ejemplo, el trabajo de los trabajadores de mantenimiento de equipos de comunicación no puede caracterizarse por la producción, ya que están involucrados en el ajuste y reparación de daños. Además, su trabajo a veces implica solo estar en el lugar de trabajo debido a la ausencia de daños. Es aconsejable determinar la complejidad, es decir, la cantidad de horas (minutos) dedicadas, por ejemplo, a reparar un daño.

Y se define en que por ejemplo con respecto a las Condiciones externas impuestas a los grupos de la empresa Inversiones Renzo se determina en base a los 51 trabajadores con respecto a la cultura del grupo y el sistema de organización en un nivel medio al 45.1%, con tendencia a que la influencia de condiciones influye dentro de las condiciones externa de los grupos y en el comportamiento del colaborador dentro de la empresa. Así mismo el 25.5% de los trabajadores indica que en base a las condiciones externas impuestas se encuentra en un nivel bajo. Por otro lado, se puede observar que en base las condiciones que se generan en la empresa fluctúan inadecuadamente en el comportamiento de los trabajadores.

Así mismo el comportamiento de ideas de los trabajadores de la empresa Inversiones Renzo. Donde se afirma que el 41.2% de los colaboradores menciona ubica en un nivel medio los recursos que la empresa les brinda para trabajar. Por otro lado, el 21.6% de los colaboradores afirma que los recursos no son suficientes para elaborar sus pendientes. Por otro lado, solo el 11.8% afirma que los recursos utilizados son suficientes y claves para la dirección del trabajo dentro de las actividades administrativas de Inversiones Renzo. Es por ello que las razones personales pueden afectar al trabajador de la empresa Inversiones Renzo. Con ello se afirma que la empresa Inversiones Renzo presenta un clima laboral tanto externo como interno.

En la era moderna, las organizaciones enfrentan varios desafíos debido a la naturaleza dinámica del medio ambiente. Uno de los muchos desafíos para una empresa es satisfacer a sus empleados con el fin de hacer frente al entorno cambiante y cambiante y lograr el éxito y permanecer en la competencia. Con el fin de aumentar la eficiencia, la eficacia, la productividad y el compromiso laboral de los empleados, la empresa debe satisfacer las necesidades de sus empleados proporcionando buenas condiciones de trabajo. El objetivo de este documento es analizar el impacto del entorno laboral en la satisfacción laboral de los empleados. empleó una metodología cuantitativa. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario de encuesta autoadministrado. El cuestionario se adoptó de una encuesta validada previa. La población objetivo consiste en institutos educativos, sector bancario e industria de telecomunicaciones que operan en la ciudad de Quetta, Pakistán. Se utiliza un muestreo aleatorio simple para la recopilación de datos de 210 empleados. Los resultados indican una relación positiva entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los empleados. El estudio concluye con algunas breves perspectivas de que las empresas deben darse cuenta de la importancia de un buen ambiente de trabajo para maximizar el nivel de Satisfacción laboral. Este documento puede beneficiar a la sociedad al alentar a las personas a contribuir más a sus trabajos y puede ayudarlas en su crecimiento y desarrollo personal. Por lo tanto, es esencial que una organización motive a sus empleados a trabajar duro para lograr las metas y objetivos de la organización.

El modelo teórico se desarrolló este proyecto. El informe simplemente presenta la idea básica del modelo, una discusión más exhaustiva del modelo, los conceptos de física y ambiente de trabajo psicosocial y bienestar laboral. La hipótesis básica del modelo es que mejorar el bienestar laboral de los empleados aumentará la productividad porque mejorará

el bienestar en el trabajo reduce los riesgos, la incertidumbre, las condiciones hostiles, las lesiones, las exposiciones tóxicas y la ausencia por enfermedad, que alejan todos los recursos de tareas de trabajo en acciones improductivas. Según Becker y Huselid, mejorar el bienestar laboral de los trabajadores pagan, porque le da una ventaja estratégica a la empresa (Becker y Huselid 1998).

Un resultado, si este modelo se mantiene y se demuestra empíricamente, es que las empresas realmente pueden mejorar la productividad si mejoran el ambiente de trabajo y el bienestar laboral de sus empleados. Pondremos a prueba esta hipótesis en este informe. Aunque no podemos probar la causalidad, nosotros pondrá a prueba la correlación entre el entorno laboral y la productividad

El modelo permite incluir características generales de la empresa. Esto se hace en orden para aislar los efectos de los ajustes en las iniciativas de bienestar laboral y, por lo tanto, asegúrese de que los cambios observados en la productividad no sean un efecto de un cambio en las exportaciones.

En efecto y de acuerdo al análisis realizado se obtiene como resultado que la mayoría de los encuestados son varones, aproximadamente el 74.7%, y el 25.3% son mujeres lo que significa que la Institución está representada en su mayoría por varones. Así mismo el 28.9% de trabajadores comprenden las edades entre 61 a 70 años los cuales están en el límite de edad en la Administración Pública para el Cese. Esto significa que la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque carece de personal comprendidas entre las edades de 18 a 39 años, edad relativa alta para dar el máximo rendimiento. Además, la entidad cuenta con un total de 39.8% de personal con estudios Universitarios – Pre grado, un 37.3% con estudios superior técnico y un 22.9% con estudios nivel secundaria, sin embargo no existe personal con estudios en Posgrado, lo que significa que no cuentan con personal especializado. Parecido a este resultado tenemos en la tesis de Miranda (2018), en donde manifiesta que la mayoría de los servidores públicos no cuentan con estudios en Posgrado y que su máximo nivel de estudios es superior técnico. Con respecto a la edad expone que el 65.3% equivale a las edades entre 40 a 70 años, lo que significa que la institución, no se esfuerzan por atraer y desarrollar el talento joven. Es por eso que Santacruz (2015) hace mención que, en las prácticas de gestión de personas se debe incentivar, desarrollar y retener el talento joven, para que este sea más inclusivo y optimista. Y de esta manera estos jóvenes no necesitarían

emigrar a otro país en busca de mejores oportunidades laborales. Además, resalta que no todos los mayores de 60 años los hace susceptibles de errores que los puedan desacreditar.

Con respecto al sexo menciona que tanto varones y mujeres tienen los mismos derechos laborales sin exclusión. Y concerniente al escaso nivel especializado, opina que las entidades deberían capacitar y evaluar a su personal. Por consiguiente, esta tesis presenta cierta similitud con una anterior investigación ya que ambas son dirigidas al sector público y por la experiencia me atrevo a decir que la mayoría de estas instituciones están representadas por personas mayores de 45 a 60 años los cuales además presentan resistencia en la enseñanza de su conocimiento en base a su experiencia como servidor, a este personal joven que recién empieza a conocer la realidad de la gestión pública. Además, cabe resaltar que la Estación otorga las mismas oportunidades para varones y mujeres. Con lo que respecta al personal especializado deberían poner énfasis a las capacitaciones para que estén menos propensos a cometer errores.

En cuanto a la gestión del talento humano, la Figura 2 nos muestra que el 73.5% de los servidores públicos consultados aprecian a la Gestión del Talento Humano como Regular, seguido del 16.9% de los consultados aprecian como bueno y muy bueno, sin embargo, el 9.6% considera malo a la variable independiente. En efecto estos resultados concuerdan con el análisis obtenido de la investigación de Ascencio (2017) en donde el nivel de percepción por parte de los trabajadores sobre la gestión de personas es del 67% como regular y 16% lo valoran, como bajo. Sin embargo, Rojas y Vílchez (2018) en su tesis nos muestra sus resultados indicando que el 94% del personal consultado está totalmente en desacuerdo con la gestión de personas y un 6% manifiesta que están de acuerdo.

En ese sentido y para llevar una buena gestión de personas, Mondy (2010) nos dice, que en la mayoría de los trabajos los gerentes constan de tres partes: hacer cosas, administrar cosas y dirigir y liderar personas, es, en esta última parte en donde la alta gerencia debe enfatizar, ya que el recurso más valioso de una organización es su gente. Y ese personal necesita ser administrado de una manera que les permite ser cumplidos en su trabajo y así poder alcanzar su potencial, para ellos mismos y para las organizaciones. Además, señala que, cada persona aporta talentos, habilidades, conocimientos y experiencia en su trabajo, seguido de tener un único conjunto de competencias que pueden ser aplicadas en diferentes formas y en diferentes situaciones. Es por eso que la gestión de las personas se trata básicamente de provechar al máximo esas competencias, por la mayor cantidad de tiempo

posible y asegurando que sigan desarrollándose. En consecuencia, el resultado obtenido respecto a la gestión de personas es validado como regular ya que los servidores de la institución consideran que la Entidad no capacita, ni gestiona ascensos o traslados para mejorar los salarios. Este resultado refleja el bajo grado de compromiso que tiene la institución hacia sus colaboradores, desde crear oportunidades de crecimiento hasta actualizaciones permanentes, para así poder lograr los objetivos institucionales. En definitiva, la Estación debe fomentar el trabajo en equipo y el liderazgo, siempre se debe recordar que son las personas las que llevan a la organización a tener éxito o fracasar. Si bien es cierto la parte más difícil del trabajo de cualquier gerente es la gestión de persona, sin embargo, con una buena planificación, organización, compensación, integración y mantenimiento de las personas se logrará contribuir con los objetivos, individuales y sociales de la institución.

Por otro lado, tenemos la Tabla 7, en donde muestra el resultado de las dimensiones correspondientes a la variable gestión del talento, de modo que, con respecto a la dotación del personal se ha obtenido una percepción por parte de los consultados como regular en un 66.3%, como malo y muy malo un 2.4% y como bueno y muy bueno el 20.5%. También se aprecia que en su mayoría con un 55.4% de los servidores públicos consideran como regular el desarrollo de recursos humanos, seguido de un 21.7% lo perciben como malo y muy malo, y como bueno y muy bueno el 22.9% por último se observa que el 59% de los servidores públicos consideran la compensación de personas como regular, por otro lado, el 27.7% piensa que es malo, finalmente con un 13.3% de los servidores públicos califican como bueno la tercera dimensión. En efecto este resultado es similar, al análisis obtenido por Del Castillo (2017), en donde considera como dimensiones de la gestión de personas, a la admisión de personal alcanzando una percepción del 40% como regular en relación a esta dimensión, un 50% como bajo y un 10% como alto. Correspondiente a la dimensión de capacidades tenemos un 60% como una percepción regular, un 16% como bajo y un 24% como alto y por último tenemos la compensación de personal en donde se obtiene un 55% de percepción como regular, un 23% como bajo y un 22% como alto.

Es así que Mondy (2010), define tres dimensiones sobre gestión del talento, los cuales son dotación del personal, desarrollo de recursos humanos y compensación de personas, con lo que respecta a la primera dimensión, es importante saber que está estrechamente vinculada a la contratación y a la selección del personal, la segunda dimensión, se ocupa de la

capacitación y el desarrollo de los trabajadores de la organización, y por último la tercera dimensión, señala que es un enfoque sistemático para proporcionar valor monetario a los empleados a cambio del trabajo realizado. En efecto, de este análisis podemos inferir que de las tres dimensiones en estudio las más débiles son el desarrollo de recursos humanos y la compensación de personas, es así que se debe poner mayor énfasis en considerar las capacitaciones continuas al personal y además considerar en desarrollar las habilidades sociales como medio de trabajo cooperativo, así mismo fomentar un buen clima laboral, el reconocimiento y oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Finalmente, estas dimensiones están basadas en ordenar, a establecer y lograr sus metas.

Finalmente, la Tabla 8, representa la pregunta más débil en cuanto a la variable de gestión de personas, en donde un total de 83.1% de los servidores públicos consultados consideran que casi nunca y nunca existe reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo en la Institución. Por otro lado, Isaakidou (2018), en su investigación ha señalado la creciente frustración de los empleados con su clima organizativo en los últimos años. Indica también que la frustración de los empleados a menudo puede deberse a una falta de reconocimiento. En ese contexto claramente Chiavenato (2009), nos indica lo importante que es el reconocimiento y mantener el clima de trabajo positivo, ya que de ahí va desencadenar más oportunidades y éxitos para sus trabajadores. Por consiguiente, en la Estación Experimental, existe una gestión mal estructurada y sin planificación. Tras esta mala gestión, la falta de feedback y el reconocimiento, es por lo que existen motivos frecuentes de insatisfacción laboral. En este contexto, resulta necesaria la implementación de un programa de integración y de motivación del personal con la institución, considerando actividades de integración horizontal (trabajador-trabajador; jefe-trabajador) con la finalidad de mejorar la comunicación y las relaciones personales.

En cuanto al desempeño laboral, la Figura 4 nos muestra que el 66.3% de los servidores públicos encuestados califica como muy bueno el desempeño laboral y con un 33.7% lo perciben como bueno, de tal manera que el total de 83 trabajadores consultados que intervinieron en la investigación valoran positivamente el desempeño laboral. En efecto este resultado es parecido con el análisis obtenido de la investigación de Rojas, y Vílchez (2018), en donde el nivel de percepción por parte de los trabajadores sobre el desempeño laboral es del 60%, es decir que más de la mitad del total de los trabajadores consultados consideran como muy bueno esta variable, sin embargo algunos colaboradores valoran con un 40%

como muy malo. En ese contexto Salgado y Cabal (2011) nos dice, que el desarrollo de los trabajadores es un término que se usa indistintamente en todos los sectores y abarca diversas prácticas de aprendizaje de ellos mismos. Más específicamente, la capacitación involucra programas que les permiten a los trabajadores aprender habilidades o conocimientos precisos para mejorar el desempeño. Los programas de desarrollo implican un plan de crecimiento de los trabajadores más expansivo, para el desempeño futuro en lugar de la mejora inmediata del rol profesional.

Además, precisa que uno de los factores más importantes en el desempeño de los trabajadores es alcanzar los objetivos. Los trabajadores exitosos cumplen con los plazos de entregas de informes, y construyen la marca a través de interacciones positivas con los clientes y/o usuarios. Por otro lado, cuando los trabajadores no tienen un buen desempeño, esto afecta negativamente la productividad y, en última instancia, el resultado final. También recomienda que los gerentes inteligentes evalúen las deficiencias para ver si se trata de un problema de talento o de administración y desarrollo. Por consiguiente, en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque la valoración sobre el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el servidor público al efectuar las funciones y tareas principales son muy óptimas. Además, es importante potenciar esta variable ya que se debería programar evaluaciones, los cuales servirán para efectuar estrategias y perfeccionar la eficacia en las actividades diarias. Ahora, más que nunca, en donde el aprendizaje y el desarrollo están tomando la máxima prioridad. En efecto reconocer nuevas habilidades y formas de aprendizaje ayudará a la institución a evolucionar e innovar para el futuro.

Por otro lado tenemos la Tabla 9, en donde muestra el resultado de las dimensiones correspondientes a la variable desempeño laboral, de modo que, con respecto al desempeño de tarea se ha obtenido una percepción por parte de los consultados como muy bueno y bueno un 97.6%, y como regular un 2.4%, también se aprecia que del total de 83 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, en su mayoría consideran con un 96.4% al Desempeño Contextual como muy bueno y bueno, y un 3.6% validan como regular esta dimensión; finalmente, podemos observar que el 100% de la población encuestada considera al Desempeño Organizacional como muy bueno y bueno, de tal manera esta última dimensión es valorada positivamente en su totalidad. En efecto este resultado es similar, al análisis obtenido por Rojas y Vílchez (2018) en donde considera como dimensiones del desempeño laboral, a la calidad del trabajo alcanzando una percepción del 96% como muy

bueno y un 4% considera como malo esta dimensión. La siguiente dimensión es trabajo en equipo el cual es percibida por parte de consultados en un 86% como muy bueno, el 10% no valora a esta dimensión sin embargo el 4% lo considera malo. Es por eso que Salgado y Cabal (2011), define tres dimensiones sobre el desempeño laboral también llamado gestión del rendimiento o desarrollo de personas, los cuales son desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional, con lo que respecta a la primera dimensión se da en donde la tarea es un término genérico para la forma en que una persona se desempeña en una tarea determinada, la segunda dimensión se da cuando se evalúa el desempeño de los empleados, es decir está diseñada para evaluar la contribución de cada individuo en la organización., y por último la tercera dimensión involucra analizar el desempeño de una compañía contra sus objetivos y metas, es decir comprende resultados o productos reales en comparación con los productos previstos. En efecto, de esta tabla podemos inferir que las tres dimensiones en estudio representan del total un mínimo porcentaje de debilidad, es así que se debe poner mayor énfasis en considerar la posibilidad de la toma de decisiones de cada colaborador, así mismo darles la oportunidad de que brinden nuevas ideas para mejorar los procesos, y por último evitar y superar los errores. Errores que serán menos propensos si es que ponen mayor énfasis a las capacitaciones y evaluaciones. Y así obtener el mayor beneficio de formar una fuerza laboral más eficiente, competitiva y comprometida.

Finalmente, la Figura 8, representa la pregunta más débil en cuando a la variable gestión del rendimiento, en donde el total de los servidores públicos encuestados, es decir un 69.9% consideran que a veces cometen errores en el trabajo. Por otro lado, tenemos a Chitsaz y Boustani, (2015), en su investigación ha señalado cuatro errores masivos que cometen las empresas sobre el desarrollo de personas en el trabajo, en donde indica que el error se da cuando promueven a personas que tienen competencia técnica y asumen que tienen habilidades de liderazgo, cuando los líderes superiores se salgan con la suya sin comprometerse con su propio desarrollo, escasas evaluaciones y por último la falta de compromiso con el desarrollo. En este contexto, Barajas, (2017) nos dice que, los errores en el trabajo son comunes, pero si se repiten los mismos, entonces no es algo que valga la pena alentar. Los errores pueden llevar su nivel de trabajo a la baja y pueden actuar como un obstáculo en el camino de su éxito. Es por eso que es importante tener programas de capacitación frecuentes también establecer una reevaluación regular de los trabajadores, las habilidades y los procesos. La capacitación y el desarrollo también influirán en la cultura de

la empresa al inculcar un énfasis en la planificación. Se debe tratar de ser ágil y diligente en su campo de trabajo e intentar no repetir los mismos errores una y otra vez, ya que esto puede verse como una incompetencia de su parte para con el empleador. Posteriormente en el trabajo siempre existe un mínimo error, sin importar cuanta experiencia tengas. Además, se debe llevar a cabo programas de desarrollo de personas, es necesario que haya asignaciones previas, la clase en sí y luego procesos de seguimiento exhaustivos para garantizar que apliquen lo que aprendieron.

V. CONCLUSIONES

1. Se registró la prueba de Rho de Spearman para la evaluación de las variables y el cual afirma una relación entre las variables de estudio, debido a que el valor significativo es menor al 0.05 y este se encuentra determinado a que se cumple con valor de la hipótesis planteada y cumpliendo con ella.
2. De acuerdo al diagnóstico del clima laboral de los trabajadores de la empresa inversiones Renzo se puede diagnosticar que el 41.2% de los trabajadores afirman que el clima laboral de la empresa se encuentra en un nivel medio, porque afirman que los criterios de selección no son los adecuados con respecto a las actividades rutinarias administrativas. Como también se califica de un nivel bajo en 27.5%, porque no existe un apoyo grupal de los compañeros de trabajo y por lo cual genera una mala toma de decisiones relacionadas a las funciones.
3. De acuerdo a la productividad de los trabajadores de la empresa, se evidencia que la productividad es inadecuada en un 49.02% de los trabajadores debido a que no se logran las metas en base a establecidas por jefatura y porque los criterios relacionados con el puesto no se adecuan muchas veces al perfil. Por otro lado 3.92% de los trabajadores, afirman presentar un adecuado nivel de productividad, referido por el entusiasmo del colaborador y la lealtad de los colaboradores.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la empresa Inversiones Renzo, realizar una evaluación de satisfacción de los trabajadores, para poder reconocer las deficiencias del clima laboral, resolverlos y así poder determinar una toma de decisiones adecuadas, para que los trabajadores se sientan consigo mismo bien y también con sus compañeros.
2. Se recomienda a la empresa, realizar evaluaciones de desempeño trimestralmente, debido a que el apoyo y la presión que se ejerce, pueda mantener a pleno a los trabajadores a lograr rendimientos mayores y una toma de decisiones adecuadas, para el bien de la empresa.
3. Se recomienda a los trabajadores, realizar reuniones extra ordinarias, para poder afianzar el clima laboral en un mayor nivel, a través de la confianza entre trabajadores, que se desarrollen adecuadamente.

REFERENCIAS

- Ahedo, J. y Danvila, I. (2015). “*Las nuevas tecnologías como herramientas que facilitan la educación formativa en la educación.*” Buenos Aires: Maxell. Recuperado de: <http://www.seeci.net/cuiciid2013/pdfs/unido%20mesa%202%20docencia.pdf>
- Aguado, J. (2012) “*Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes.*”. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20Organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf
- Alles, E. (2008) “*Desempeño por competencias*”. Buenos Aires. Edit Granica. Primera Edición.
- Amorós, E. (2015). “*Comportamiento organizacional en Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*”. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo.
- Arratia, A. (2010). “*Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*”. Perteneciente a la Universidad de Chile. Recuperado de: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/csarratia_a/pdfAmont/csarratia_a.pdf
- Banco de Desarrollo de América Latina (2013). “*Retos e intereses estratégicos de los bancos de desarrollo en América Latina*”. Santiago de Chile: ICE.
- Becker, F. (2004) “*Office at work: uncommon workspace strategies that add value and improve performance*”. 1 st edition. U.S.A: The Jossey-Bass.
- Betancourt, R. y Valera, J. (2004) “*Diagnóstico del comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa materiales eléctricos Monagas*”, C.A. Universidad de Oriente. Maturín. Recuperado de: <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/673/1/TESIS>.
- Bushiri (2014). “*HE IMPACT OF WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEES’ PERFORMANCE: THE CASE OF INSTITUTE OF FINANCE MANAGEMENT IN DAR ES SALAAM REGION*”. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/9fae/5b81f800870e968f5a917629d93499ea82db.pdf>
- Carballo, R. (2013). “*Introducción a la evaluación de programas de acción social: Decisiones para su realización. Revistas de Investigación Científica*”.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. México: Mc Graw – Hill.
- Chiavenato, I y Judge, T. (2010). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). “*Cultura Organizacional*”. México: Pearson Educación
- Consejo Nacional de Educación (2012). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. CECOSAMI Pre- Prensa e Impresión Digital. Lima. Perú
- Creswell, J. (2015) “*Investigation Project*”. Mc. Graw Hill Editorial.
- Díaz, H. (2012). “*Política educativa y Carrera Pública Magisterial*”. Lima: Fundación Telefónica.
- Dubrin, A. (2003). “*Fundamentos del comportamiento Organizacional*”. México: Thomson Paraninfo.
- González. y Segura, A. (2005) “*Análisis de comportamiento organizacional del personal para generar satisfacción en los clientes del Hotel Mesón Sacristía De la Compañía Puebla*”. Universidad de las Américas. México.
- Guzmán, J. (2015). “*¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje*”. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). “*Metodología de la investigación científica*”. México: Mc Graw Hill.
- Instituto Internacional de planeamiento de la Educación (2014). “*Desafíos de la educación. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*”. IIPE-BA 2000.
- Jiménez, E. (2011) “*Competencias y educación superior*”, México, recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662011000100011.
- Ministerio de Educación del Perú (2013). “*Marco del buen desempeño docente.*” Lima: Navarrete.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2012). “*Proyecto Principal de Educación*”. Santiago de Chile.
- Pesantez, S. y Guapacaza, S. (2012) “*Análisis del comportamiento de la organizacional del personal Docente, Administrativo y de servicios de la universidad Politécnica Salesiana*”. Universidad Politécnica Salesiana. Recuperado de: <http://dspace.ups.edu.ec:8080/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf>

- PREAL (2014). *“Informe del Progreso Educativo en América Latina.”* Buenos Aires: Unesco.
- Sáez, O. (2015). *“Grupo Softland lanzó herramienta para medir desempeño de empleados en empresas peruanas. Grupo Softland Vol. XI España”*. Recuperado de: <http://gestion.pe/empresas/grupo-softland-lanzo-herramienta-medir-desempeno-empleados-empresas-peruanas-2150902>
- Sinnappan, T. (2017). *“Working Environment And Its Influence On Employees' Performance: A Case Study Of An Oil And Gas Vendor Company In Malaysia”*. Recuperado de: [WORKINGENVIRONMENTANDITSINFLUENCEONEMPLOYEESPERFORMANCE_ACASESTUDYOFANOILANDGASVENDORCOMPANYINMALAYSIA.pdf](#)
- Sohlman, M. (2016) *“Employees’ perspectives of the current work environment at the JAMK School of Health and Social Studies”*. Recuperado de: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114570/Sohlman_Margarita.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vartiainen, M., Hakonen, M., Koivisto, S., Mannonen, P., Nieminen, M., Ruohomäki, V., & Vartola, A. (2007). *“Distributed and mobile work – Places, people and technology. Helsinki: University Press Finland. Accessed on 22 January 2016”*. Retrieved from http://www.ttu.ee/public/m/martmurdvee/dWork/Vartiainen_et_al_2007_Distributed_and_Mobile_Work-_Places_People_and_Technology.pdf
- Vartiainen, M., Gersberg, N., Hyrkkänen, U., Kauttu, M., Nenonen, S., Palonen, T., Ruohomäki, V., Rasila, H., Sivunen, A., & Tuomela, A. (2006) *“Workspace methodologies – studying communication, collaboration and workscapes. Accessed on 22 February 2016”*. Retrieved from <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/854/isbn9512283018.pdf?sequence=1>
- Vischer, J. (2007) *“The effects of the physical environment on job performance: towards a theoretical model of workspace stress. Accessed on 23 January 2016”*. Retrieved from <http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/Vischer2007.pdf>
- William, B. (2014). *“Administración de personal y recursos humanos”*. México. Editorial Mc. Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 01:

Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica

El clima laboral y la productividad en el trabajo de inversiones Renzo- Tarapoto 2019					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Clima Laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Escala y valores
¿Cuál es la relación entre clima laboral y productividad en el trabajo de la empresa Inversiones Renzo de la ciudad de Tarapoto, 2019?	Determinar la relación del clima laboral en la productividad del trabajo de la empresa Inversiones Renzo.Tarapoto-2019.	El clima laboral se relaciona significativamente en la productividad en el trabajo de Inversiones Renzo, Tarapoto 2019.	Condiciones externas impuestas a los grupos	Cultura del grupo Sistema de organización Influencia de condiciones	Nominal
	Objetivos Específicos		Recursos de los miembros de un grupo	Conocimientos Capacidades Personalidad	
	Diagnosticar el clima laboral de los trabajadores.		Estructura de los grupos	Procesos de grupo Tareas de grupo Toma de decisiones de grupo	
	Objetivos Específicos		Variable 1: Productividad		
	Determinar el nivel de productividad de los trabajadores.		Criterios relacionados con el puesto	Iniciativa del trabajador Entusiasmo del colaborador Lealtad de los colaboradores Cooperación entre compañeros de trabajo.	Escala y valores
			Función del puesto de trabajo	Solución de problemas Tareas encomendadas	Nominal
			Logro de metas	Cumplimiento de metas establecidas.	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 02:

Instrumento de medición de la variable

Clima Laboral						
Preg.	Condiciones externas de los grupos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P1	¿Cómo percibes las metas trazadas por la Empresa?					
P2	¿Cree que los medios que utiliza la empresa para reducir costos, son los adecuados para llegar a alcanzar las metas?					
P3	¿Los medios que utiliza la empresa ayudan a mejorar la conducta de los grupos?					
P4	¿Considera usted que existe liderazgo en su grupo de trabajo?					
P5	¿Cree usted que si se suscitara algún problema en su área debe ser informado inmediatamente a su jefe inmediato?					
P6	¿Considera usted que la relación entre su jefe inmediato y colaboradores es la adecuada?					
P7	¿Cree usted que las reglas implantadas por la empresa contribuyen a mejorar la conducta de los colaboradores?					
P8	¿Las reglas y políticas de la empresa ayudan a alcanzar los objetivos planteados?					
P9	¿Cree usted que las herramientas que cuenta la empresa son las adecuadas para realizar su labor?					
P10	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?					
P11	¿Cómo percibe los criterios de selección de personal que tienen la empresa?					
P12	¿Considera usted que los procesos de selección influyen en el desarrollo eficiente de la empresa?					
P13	¿Cómo percibe usted la recompensa que recibe por la empresa?					
P14	¿Su grupo de trabajo tiene buen desempeño y contribuye al logro de objetivos?					
P15	¿Existe apoyo por parte de sus integrantes de grupo para solucionar problemas durante el proceso laboral?					
P16	¿Cree usted que se aplican las reglas con rigor ante comportamientos dudosos?					
P17	¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?					
P18	¿Considera usted que el tamaño del área de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?					
P19	¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?					

Recursos de los Miembros de un Grupo		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P20	¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?					
P21	¿Cree usted que en la empresa se genera un aprendizaje grupal?					
P22	¿Cree usted que la empresa conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?					
P23	¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?					
P24	¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?					
P25	¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?					
	Estructura de grupos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P26	¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?					
P27	¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?					
P28	¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?					
P29	¿La empresa cuenta con un MOF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?					
P30	¿Cómo califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?					
P31	¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?					
	Criterios relacionados con el puesto	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P32	¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?					
P33	¿Considera Usted que el desempeño de sus compañeros tiende a aumentar cuando están en presencia de un usuario?					
P34	¿Mi grupo de trabajo ejecutan bien sus actividades puesto que conocen de ello y lo realizan sin importar si el dueño este presente?					

	Función del puesto de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P35	¿Cuándo sucede algún problema, existe interacción en todo el grupo para dar solución?					
P36	¿Consideras que existen tareas rutinarias?					
P37	¿Cuándo hay una tarea compleja pides ayuda a tus compañeros de trabajo?					
	Logro de metas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P38	¿Cuándo solicitan propuestas y/u opiniones para tomar ciertas decisiones, generalmente existe varias propuestas por parte de todos los integrantes?					
P39	¿El encargado de la oficina solicita información al personal para tomar decisiones relacionadas con las funciones y actividades a desarrollar en la oficina?					

Anexo 03:

Validación del instrumento

1	Nombre del juez	Lira Flor Garcia Saavedra
	Profesión	Docente
	Mayor grado académico obtenido	Magister
2	Experiencia Profesional (en años)	20 años
	Institución donde labora	Institucion Educativa Pública "Tupac Amaru"
	Cargo	Docente de innovaciones pedagógicas.
DESARROLLO DE LA TESIS		EL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO DE INVERSIONES RENZO-TARAPOTO 2019.
AUTORA		Bach. IBONNE PAOLA PINCHI TRIGOSO.
INSTRUMENTO VALIDADO		Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Determinar la relación del clima laboral en la productividad del trabajo de la empresa Inversiones Renzo.Tarapoto-2019.
DETALLE DEL INSTRUMENTO:		El instrumento ha sido construido a partir de los indicadores de la operacionalización de las variables. Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de inversiones Renzo-tarapoto. Agradeceré evaluar cada ítem marcando con un aspa (x) en "A" si está de acuerdo o en "D" si está en desacuerdo. Si está en desacuerdo por favor indique la sugerencia.
ÍTEMS, PREGUNTAS		VALORACIÓN
1. ¿Cómo percibes las metas trazadas por la Empresa? a) Nunca..... <input type="checkbox"/> b) Casi nunca <input type="checkbox"/> c) A veces..... <input type="checkbox"/> d) Casi siempre <input type="checkbox"/> e) Siempre..... <input type="checkbox"/>		A (x) D () Sugerencia: _____ _____ _____
2. ¿Cree que los medios que utiliza la empresa para reducir costos, son los adecuados para llegar a alcanzar las metas? a) Nunca..... <input type="checkbox"/> b) Casi nunca <input type="checkbox"/> c) A veces..... <input type="checkbox"/> d) Casi siempre <input type="checkbox"/> e) Siempre..... <input type="checkbox"/>		A (x) D () Sugerencia: _____ _____ _____
3. ¿Los medios que utiliza la empresa ayudan a mejorar la conducta de los grupos? a) Nunca..... <input type="checkbox"/> b) Casi nunca <input type="checkbox"/> c) A veces..... <input type="checkbox"/> d) Casi siempre <input type="checkbox"/> e) Siempre..... <input type="checkbox"/>		A (x) D () Sugerencia: _____ _____ _____

<p>4. ¿Considera usted que existe liderazgo en su grupo de trabajo?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>5. ¿Cree usted que si se sucitara algun problema en su area debe ser informado inmediatamente a su jefe inmediato?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>6. ¿Considera usted que la relacion entre su jefe inmediato y colaboradores es la adecuada?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7. ¿ Cree usted que las reglas implantadas por la empresa contribuyen a mejorar la conducta de los colaboradores?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8. ¿Las reglas y politicas de la empresa ayudan a alcanzar los objetivos planteados?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. ¿Cree usted que las herramientas que cuenta la empresa son las adecuadas para realizar su labor?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

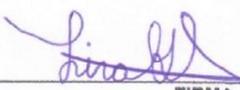
<p>11. ¿Cómo percibe los criterios de selección de personal que tienen la empresa?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>12. ¿Considera usted que los procesos de selección influyen en el desarrollo eficiente de la empresa?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>13. ¿Cómo percibe usted la recompensa que recibe por la empresa?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>14. ¿Su grupo de trabajo tiene buen desempeño y contribuye al logro de objetivos?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>15. ¿Existe apoyo por parte de sus integrantes de grupo para solucionar problemas durante el proceso laboral?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>16. ¿Cree usted que se aplican las reglas con rigor ante comportamientos dudosos?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>17. ¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>18. ¿Considera usted que el tamaño del área de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>19. ¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>20. ¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>21. ¿Cree usted que en la empresa se genera un aprendizaje grupal?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>22. ¿Cree usted que la empresa conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>23. ¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>24. ¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>25. ¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>26. ¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>27. ¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>28. ¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>29. ¿La empresa cuenta con un MOF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>30. ¿Cómo califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>31. ¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>32. ¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>33. ¿Considera Usted que el desempeño de sus compañeros tiende a aumentar cuando están en presencia de un usuario?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>34. ¿Mi grupo de trabajo ejecutan bien sus actividades puesto que conocen de ello y lo realizan sin importar si el dueño este presente?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>35. ¿Cuándo sucede algún problema, existe interacción en todo el grupo para dar solución?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>36. ¿Consideras que existen tareas rutinarias?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>37. ¿Cuándo hay una tarea compleja pides ayuda a tus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>38. ¿Cuándo solicitan propuestas y/u opiniones para tomar ciertas decisiones, generalmente existe varias propuestas por parte de todos los integrantes?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>39. ¿El encargado de la oficina solicita información al personal para tomar decisiones relacionadas con las funciones y actividades a desarrollar en la oficina?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO</p>	<p>N°TA <u> 39 </u> N°TD <u> </u></p>
<p>COMENTARIO GENERAL</p>	

<p>NOMBRE:Lira Flor Garcia Saavedra</p>	
<p>D.N.I. N°: 01119709</p>	
<p>FECHA:04-11-2019</p>	

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

1	Nombre del juez	Rosa Margarita Chong Rengifo
	Profesión	Docente
	Mayor grado académico obtenido	Doctorado
2	Experiencia Profesional (en años)	33 años
	Institución donde labora	Institucion Educativa Pública "Tarapoto"
	Cargo	Sub Directora.
DESARROLLO DE LA TESIS		EL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO DE INVERSIONES RENZO-TARAPOTO 2019.
AUTORA		Bach. IBONNE PAOLA PINCHI TRIGOSO.
INSTRUMENTO VALIDADO		Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Determinar la relación del clima laboral en la productividad del trabajo de la empresa Inversiones Renzo.Tarapoto-2019.
DETALLE DEL INSTRUMENTO:		El instrumento ha sido construido a partir de los indicadores de la operacionalización de las variables. Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de inversiones Renzo-tarapoto. Agradeceré evaluar cada ítem marcando con un aspa (x) en "A" si está de acuerdo o en "D" si está en desacuerdo. Si está en desacuerdo por favor indique la sugerencia.
ÍTEMS, PREGUNTAS		VALORACIÓN
1. ¿Cómo percibes las metas trazadas por la Empresa? a) Nunca..... <input type="checkbox"/> b) Casi nunca <input type="checkbox"/> c) A veces..... <input type="checkbox"/> d) Casi siempre <input type="checkbox"/> e) Siempre..... <input type="checkbox"/>		A (x) D () Sugerencia: _____ _____ _____
2. ¿Cree que los medios que utiliza la empresa para reducir costos, son los adecuados para llegar a alcanzar las metas? a) Nunca..... <input type="checkbox"/> b) Casi nunca <input type="checkbox"/> c) A veces..... <input type="checkbox"/> d) Casi siempre <input type="checkbox"/> e) Siempre..... <input type="checkbox"/>		A (x) D () Sugerencia: _____ _____ _____
3. ¿Los medios que utiliza la empresa ayudan a mejorar la conducta de los grupos? a) Nunca..... <input type="checkbox"/> b) Casi nunca <input type="checkbox"/> c) A veces..... <input type="checkbox"/> d) Casi siempre <input type="checkbox"/> e) Siempre..... <input type="checkbox"/>		A (x) D () Sugerencia: _____ _____ _____

<p>4. ¿Considera usted que existe liderazgo en su grupo de trabajo?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>5. ¿Cree usted que si se sucitara algun problema en su area debe ser informado inmediatamente a su jefe inmediato?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>6. ¿Considera usted que la relacion entre su jefe inmediato y colaboradores es la adecuada?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7. ¿ Cree usted que las reglas implantadas por la empresa contribuyen a mejorar la conducta de los colaboradores?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8. ¿Las reglas y politicas de la empresa ayudan a alcanzar los objetivos planteados?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. ¿Cree usted que las herramientas que cuenta la empresa son las adecuadas para realizar su labor?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>10. ¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>11. ¿Cómo percibe los criterios de selección de personal que tienen la empresa?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>12. ¿Considera usted que los procesos de selección influyen en el desarrollo eficiente de la empresa?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>13. ¿Cómo percibe usted la recompensa que recibe por la empresa?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>14. ¿Su grupo de trabajo tiene buen desempeño y contribuye al logro de objetivos?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>15. ¿Existe apoyo por parte de sus integrantes de grupo para solucionar problemas durante el proceso laboral?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

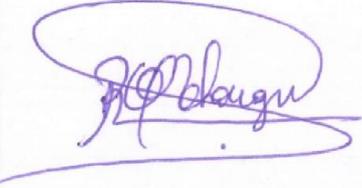
<p>16. ¿Cree usted que se aplican las reglas con rigor ante comportamientos dudosos?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>17. ¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>18. ¿Considera usted que el tamaño del área de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>19. ¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>20. ¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>21. ¿Cree usted que en la empresa se genera un aprendizaje grupal?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>22. ¿Cree usted que la empresa conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>23. ¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>24. ¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>25. ¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>26. ¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>27. ¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>28. ¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>29. ¿La empresa cuenta con un MOF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>30. ¿Cómo califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>31. ¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>32. ¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>33. ¿Considera Usted que el desempeño de sus compañeros tiende a aumentar cuando están en presencia de un usuario?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>34. ¿Mi grupo de trabajo ejecutan bien sus actividades puesto que conocen de ello y lo realizan sin importar si el dueño este presente?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>35. ¿Cuándo sucede algún problema, existe interacción en todo el grupo para dar solución?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>36. ¿Consideras que existen tareas rutinarias?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>37. ¿Cuándo hay una tarea compleja pides ayuda a tus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>38. ¿Cuándo solicitan propuestas y/u opiniones para tomar ciertas decisiones, generalmente existe varias propuestas por parte de todos los integrantes?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>39. ¿El encargado de la oficina solicita información al personal para tomar decisiones relacionadas con las funciones y actividades a desarrollar en la oficina?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">A (x) D ()</p> <p style="text-align: center;">Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

PROMEDIO OBTENIDO	N°TA <u> 39 </u> N°TD <u> </u>
COMENTARIO GENERAL	

NOMBRE: Rosa Margarita Chong Rengifo	
D.N.I. N°: 01075441	
FECHA: 04-11-2019	FIRMA

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

1	Nombre del juez	Dolibed Trigo Arevalo
	Profesión	Docente
	Mayor grado académico obtenido	Magister
2	Experiencia Profesional (en años)	31 años
	Institución donde labora	Institucion Educativa Pública "0032- Morales"
	Cargo	Docente de innovaciones pedagógicas.
DESARROLLO DE LA TESIS		EL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO DE INVERSIONES RENZO-TARAPOTO 2019.
AUTORA		Bach. IBONNE PAOLA PINCHI TRIGOSO.
INSTRUMENTO VALIDADO		Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Determinar la relación del clima laboral en la productividad del trabajo de la empresa Inversiones Renzo.Tarapoto-2019.
DETALLE DEL INSTRUMENTO:		El instrumento ha sido construido a partir de los indicadores de la operacionalización de las variables. Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de inversiones Renzo-tarapoto. Agradeceré evaluar cada ítem marcando con un aspa (x) en "A" si está de acuerdo o en "D" si está en desacuerdo. Si está en desacuerdo por favor indique la sugerencia.
ÍTEMS, PREGUNTAS		VALORACIÓN
1. ¿Cómo percibes las metas trazadas por la Empresa? a) Nunca..... <input type="checkbox"/> b) Casi nunca <input type="checkbox"/> c) A veces..... <input type="checkbox"/> d) Casi siempre <input type="checkbox"/> e) Siempre..... <input type="checkbox"/>		A (x) D () Sugerencia: _____ _____ _____
2. ¿Cree que los medios que utiliza la empresa para reducir costos, son los adecuados para llegar a alcanzar las metas? a) Nunca..... <input type="checkbox"/> b) Casi nunca <input type="checkbox"/> c) A veces..... <input type="checkbox"/> d) Casi siempre <input type="checkbox"/> e) Siempre..... <input type="checkbox"/>		A (x) D () Sugerencia: _____ _____ _____
3. ¿Los medios que utiliza la empresa ayudan a mejorar la conducta de los grupos? a) Nunca..... <input type="checkbox"/> b) Casi nunca <input type="checkbox"/> c) A veces..... <input type="checkbox"/> d) Casi siempre <input type="checkbox"/> e) Siempre..... <input type="checkbox"/>		A (x) D () Sugerencia: _____ _____ _____

<p>4. ¿Considera usted que existe liderazgo en su grupo de trabajo?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>5. ¿Cree usted que si se sucitara algun problema en su area debe ser informado inmediatamente a su jefe inmediato?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>6. ¿Considera usted que la relacion entre su jefe inmediato y colaboradores es la adecuada?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7. ¿ Cree usted que las reglas implantadas por la empresa contribuyen a mejorar la conducta de los colaboradores?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8. ¿Las reglas y politicas de la empresa ayudan a alcanzar los objetivos planteados?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. ¿Cree usted que las herramientas que cuenta la empresa son las adecuadas para realizar su labor?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>11. ¿Cómo percibe los criterios de selección de personal que tienen la empresa?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>12. ¿Considera usted que los procesos de selección influyen en el desarrollo eficiente de la empresa?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>13. ¿Cómo percibe usted la recompensa que recibe por la empresa?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>14. ¿Su grupo de trabajo tiene buen desempeño y contribuye al logro de objetivos?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>15. ¿Existe apoyo por parte de sus integrantes de grupo para solucionar problemas durante el proceso laboral?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>16. ¿Cree usted que se aplican las reglas con rigor ante comportamientos dudosos?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>17. ¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>18. ¿Considera usted que el tamaño del área de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>19. ¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>20. ¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>21. ¿Cree usted que en la empresa se genera un aprendizaje grupal?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>22. ¿Cree usted que la empresa conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?</p> <p>a) Nunca.....<input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca<input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces.....<input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre<input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre.....<input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>23. ¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>24. ¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>25. ¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>26. ¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>27. ¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>28. ¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>29. ¿La empresa cuenta con un MOF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>30. ¿Cómo califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>31. ¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>32. ¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>33. ¿Considera Usted que el desempeño de sus compañeros tiende a aumentar cuando están en presencia de un usuario?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>34. ¿Mi grupo de trabajo ejecutan bien sus actividades puesto que conocen de ello y lo realizan sin importar si el dueño este presente?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>35. ¿Cuándo sucede algún problema, existe interacción en todo el grupo para dar solución?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>36. ¿Consideras que existen tareas rutinarias?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>37. ¿Cuándo hay una tarea compleja pides ayuda a tus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>38. ¿Cuándo solicitan propuestas y/u opiniones para tomar ciertas decisiones, generalmente existe varias propuestas por parte de todos los integrantes?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>39. ¿El encargado de la oficina solicita información al personal para tomar decisiones relacionadas con las funciones y actividades a desarrollar en la oficina?</p> <p>a) Nunca..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casi nunca <input type="checkbox"/></p> <p>c) A veces..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>e) Siempre..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (x) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO</p>	<p>N°TA <u> 39 </u> N°TD <u> </u></p>
<p>COMENTARIO GENERAL</p>	

<p>NOMBRE: Dolibed Trigoso Arevalo</p>	
<p>D.N.I. N°: 01111391</p>	
<p>FECHA: 04- 11-2019</p>	<p>FIRMA</p>

Anexo 04:

Autorización para el desarrollo de la tesis

Inversiones Renzo E.I.R.L.

La Gerente General de la Empresa Inversiones Renzo- Tarapoto, expide lo siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por la Contador Público: **Pinchi Trigoso, Ibonne Paola** maestrante de la Universidad "César Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis, se dispone lo siguiente:

Anexo 05:

Acta de aprobación de tesis

AUTORIZAR, a la Contador Público.

Pinchi Trigoso, Ibonne Paola.

Aplicar el Proyecto de tesis titulado: **"El Clima laboral y la Productividad en el Trabajo de Inversiones Renzo- Tarapoto 2019"**

Tarapoto, 07 de Octubre del 2019



ESPERANZA HUAMAN HUANCAS
GERENTE GENERAL