



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Clima organizacional y productividad de los trabajadores de la
empresa textil Negocios H y D S.A.C., LIMA 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

AUTORA:

Br. Ayala Gavilan, Marisol (ORCID: 0000-0001-5951-9227)

ASESOR:

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino (ORCID: 0000-0001-6629-7802)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por brindarme salud y abrirme nuevos caminos para lograr mis metas profesionales. A mis padres. Mi Madre Luz, por ser mi moral y apoyo incondicional porque su sola presencia llena de alegría mi vida. A mi Padre German, por motivarme a perseguir mis metas y perseverar en ellas y por la valentía que me enseña día a día. A mi esposo Eder por la comprensión y apoyo emocional de persistir hasta el final.

Agradecimiento

Esta investigación es el resultado del esfuerzo, dedicación, perseverancia y trabajo. Por ello agradezco Primeramente al Gerente General de la empresa NEOGOCIOS H Y D S.A.C. Ing. Herbert Rojas Paucar por permitirme lograr mis objetivos y desarrollarme profesionalmente dentro de la empresa, así como también a mi profesor el Dr Muñoz Ledesma Sabino a quien le debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia, enseñanza y motivación.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	30
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	30
3.2. Variable y Operacionalización	31
3.3. Población, muestra y muestreo	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.5. Procedimientos	43
3.6. Método de análisis de datos	44
3.7. Aspectos éticos	44
IV. RESULTADOS	45
V. DISCUSIÓN	57
VI. CONCLUSIONES	63
VII. RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS	65
ANEXOS	71

Índice de Tablas

Tabla 1: Diferencias de Eficiencia y Eficacia	25
Tabla 2: Operacionalización de la variable 1: Clima Organizacional	32
Tabla 3: Operacionalización de la variable 2: Productividad	33
Tabla 4: Ficha técnica del cuestionario: Clima Organizacional	36
Tabla 5: Ficha técnica del cuestionario: Productividad	36
Tabla 6: Validez de Contenido por juicio de experto, variable CO	37
Tabla 7: Validez de Contenido por juicio de experto, variable PRO	39
Tabla 8: AFE de clima Organizacional	41
Tabla 9: AFE de Productividad	41
Tabla 10: Medidas de ajuste encontradas AFC: CO y PRO	42
Tabla 11: Resultado de la prueba de fiabilidad de Alfa de Crombach	43
Tabla 12: Estadísticos de la variable CO	45
Tabla 13: Estadísticos de la variable PRO	47
Tabla 14: Asociación de variables V1y V2	49
Tabla 15: Significación de asociación V1 y V2	49
Tabla 16: Asociación de variables V1F1 y V2	49
Tabla 17: Significación de asociación V1F1 y V2	49
Tabla 18: Asociación de variables V1F2 y V2	50
Tabla 19: Significación de asociación V1F2 y V2	50
Tabla 20: Asociación de variables V1F3 y V2	50
Tabla 21: Significación de asociación V1F3 y V2	50
Tabla 22: Asociación de variables V1F4 y V2	51
Tabla 23: Significación de asociación V1F4 y V2	51
Tabla 24: Asociación de variables V1F5 y V2	51
Tabla 25: Significación de asociación V1F5 y V2	51
Tabla 26: Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk – CO	52
Tabla 27: Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk – PRO	52
Tabla 28: Correlación no paramétrica de hipótesis General	53
Tabla 29: Correlación no paramétrica de hipótesis Especifica 1	53
Tabla 30: Correlación no paramétrica de hipótesis Especifica 2	54
Tabla 31: Correlación no paramétrica de hipótesis Especifica 3	54
Tabla 32: Correlación no paramétrica de hipótesis Especifica 4	55
Tabla 33: Correlación no paramétrica de hipótesis Especifica 5	55

Índice de Figuras

Figura 1: <i>Análisis de ruta de CO</i>	42
Figura 2: <i>Análisis de ruta de PRO</i>	42
Figura 3: <i>Histograma de la variable 1 CO</i>	45
Figura 4: <i>Histograma del factor Autorrealización</i>	45
Figura 5: <i>Histograma del factor Involucramiento Laboral</i>	46
Figura 6: <i>Histograma del factor Supervisión</i>	46
Figura 7: <i>Histograma del factor Comunicación</i>	46
Figura 8: <i>Histograma del factor Condiciones Laborales</i>	46
Figura 9: <i>Histograma de la variable 2 PRO</i>	48
Figura 10: <i>Histograma del factor Eficiencia</i>	48
Figura 11: <i>Histograma del factor Eficacia</i>	48
Figura 12: <i>Modelo de ecuación estructural</i>	56

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre el Clima Organizacional y Productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C., Lima 2020. La investigación surgió debido a la detección de debilidades en el clima organizacional que se relacionan con la productividad de la empresa en estudio, para lo cual se exploró las siguientes dimensiones para la primera variable: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Así mismo para la segunda variable: Eficiencia y Eficacia. El método empleado fue de tipo correlacional, transversal, no experimental y enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por 50 trabajadores la cual aplicaba a una técnica censal debido a que la muestra es igual a la población, así mismo el instrumento aplicado fue de 44 preguntas (26 ítems - "CO" y 18 ítems - "PRO"), sometida a la validez de contenido por juicio de expertos y a la confiabilidad del Alfa de Cronbach la cual fue de 1.00. Posteriormente se aplicó la estadística en el SPSS versión 26 cuyos resultados se presentan en gráficos y tablas. Finalmente, los resultados reflejaron una correlación no paramétrica Rho Spearman de 0.926** positiva alta entre la variable 1 y 2.

Palabras Clave: *Clima Organizacional, Productividad, Clima laboral.*

Abstract

The present investigation had as general objective to establish the relationship between the Organizational Climate and Productivity of the workers of the textile company NEGOCIOS HYD SAC, Lima 2020. The investigation arose due to the detection of weaknesses in the organizational climate that are related to the productivity of the company under study, for which the following dimensions were explored for the first variable: Self-actualization, Labor Involvement, Supervision, Communication and Labor Conditions. Likewise, for the second variable: Efficiency and Effectiveness. The method used was correlational, cross-sectional, non- experimental and quantitative approach. The population consisted of 50 workers which applied a census technique because the sample is equal to the population, likewise the instrument applied was 44 questions (26 items - "CO" and 18 items - "PRO"), submitted to content validity by expert judgment and the reliability of Cronbach's Alpha which was 1.00. Subsequently, the statistics were applied in SPSS version 26, the results of which are presented in graphs and tables. Finally, the results reflected a non-parametric Rho Spearman correlation of 0.926 ** high positive between variables 1 and 2.

Keywords: *Organizational Climate, Productivity, Work Environment.*

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y la productividad son uno de los aspectos más importantes para que cualquier organización asegure el uso eficiente de sus recursos en el cumplimiento de sus objetivos, es por ello que alinear de manera adecuada la administración de recursos humanos y económicos le permitirá a la empresa no solo lograr sus objetivos sino garantizar el máximo desarrollo y eficiencia del capital humano.

El rubro Textil cuenta con una larga variedad en fibras naturales y sintéticas. La manufactura textil es una fase de la producción económica de los bienes y consiste en la transformación de materias primas en productos textiles manufacturados. Las tareas fundamentales son el trabajo de preparación de fibras, hilado, tintorería y otros acabados.

La Empresa Textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. antes denominada CONSORCIO ROBRISA S.A. tiene más de 20 años en el mercado textil dedicada a la fabricación y comercialización de Hilados Acrílicos en diversos títulos, cuenta con la colaboración de 45 trabajadores en planta productiva y 5 trabajadores en el área administración, cabe resaltar que la empresa antes denominada CONSORCIO ROBRISA S.A. fue liquidada a raíz de diversos problemas internos con el sindicato de trabajadores, esto refleja el mal clima organizacional que hace 4 años llevo a la Gerencia liquidar la empresa, creando NEGOCIOS H Y D S.A.C en el año 2016 con la misma calidad y experiencia en sus productos reanudó sus actividades teniendo como resultado un lento crecimiento y baja productividad generando altos costos en los productos. Así mismo el 85% del personal es en su mayoría renovado cada 6 meses o cesan de la empresa, ya sea por no adaptarse a las funciones encomendadas por sus jefes de área o porque simplemente dejan de asistir generando así retraso en la productividad anual.

Las empresas son conscientes de la gran importancia que reviste el rol del capital humano en la organización llegando a ser una estrategia competitiva para las empresas. En tal sentido, en los últimos tiempos se ha reconocido el valor que tiene el clima organizacional y como está influye en la productividad de los trabajadores de una organización.

Según Pacheco (2017), en su tesis Doctoral de Tipo y diseño de investigación correlacional, no experimental. La población estuvo compuesta por el 100% trabajadores de los hoteles que fueron 146, Obtuvo como conclusión: La correlación entre las variables Clima organizacional y desempeño laboral es de 0,71 considerada elevada, y es positiva, lo que infiere que existe una correlación positiva entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral.

Según Santamaría (2020) en su investigación de tipo y diseño de investigación Básica no experimental correlacional. Utilizo una muestra de 106 trabajadores. Se concluyó del análisis de las variables que existe relación entre las dos variables clima organizacional y desempeño laboral obteniendo una relación significativamente Rho de Spearman 0.886.

Para (Palma, 2004), la variable clima organizacional es determinada como “la apreciación del trabajador con respecto a su entorno laboral y las posibilidades de realización personal, involucramiento con sus funciones, supervisión constante, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones que facilitan su tarea”. Las cinco dimensiones son: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.

Para (Gutiérrez, 2014) Afirma que la Productividad tiene relación directa con los productos realizados y los medios usados. Se relaciona con dos dimensiones: la eficiencia y la eficacia. Siendo la primera dimensión la relación entre la cantidad de productos obtenidos y la cantidad de recursos usados, por otro lado tenemos la dimensión eficacia que es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados.

La presente investigación estuvo enfocada en demostrar una de las debilidades u omisiones de las empresas industriales del rubro textil y es el no considerar a sus trabajadores, olvidando que ellos reflejan los valores, la calidad y el servicio que otorga a sus clientes, por lo tanto, la relación del clima organizacional en la productividad es una ventaja competitiva y tiende a ser ignorado por la mayoría de las empresas, ya que dan por hecho que se le

proporcionan las herramientas básicas a sus trabajadores para desarrollar sus labores y esto sería suficiente para que se desempeñen adecuadamente. Tal como menciona Ebenezer y Shimawua (2017),

Desde el punto de vista social, permitirá establecer la relación del clima organizacional respecto a la productividad laboral de una empresa textil, siendo esta de gran importancia para determinar los costos de fabricación.

Desde el punto de vista práctico, el estudio proporcionará información importante que será plasmada en nuevas propuestas, a fin de generar cambios significativos en la conducta y actitud de los miembros de la empresa mejorando así el clima organizacional en la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C.

Desde el punto de vista teórico, el estudio se justifica porque tiene como base la teoría de Idalberto Chiavenato (2007), quien hace referencia que el clima organizacional es un factor importante para la productividad, pilar para el éxito de toda organización y que la Conducta o actos detectados en los trabajadores son importantes en el logro de las metas y productividad dentro de la organización.

Desde el punto de vista metodológico, se plantea un problema de investigación, del cual tendremos que demostrar las hipótesis propuestas, para ello se aplicará el instrumento de encuestas que recopilará información sobre las variables cuantitativas en estudio de una manera específica, para finalmente concluir comprobando dichas hipótesis.

El objetivo general de la investigación fue Establecer la relación del clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. los objetivos específicos; Determinar la relación de autorrealización, involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y condiciones laborales respecto a la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. Se planteó la hipótesis general de que existe relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. Las hipótesis específicas; de que existe relación entre autorrealización, involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y condiciones laborales respecto a la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios previos o antecedentes Nacionales considerados en la investigación se encuentran:

Según Sedano (2016) en su investigación Cuyo objetivo General fue Determinar la relación que existe entre las variables analizadas. Aplicó una metodología de tipo correlacional no experimental. La población utilizada fue de 76 trabajadores y el instrumento se aplicó a la totalidad de la muestra. La investigación concluyo determinando una correlación del Rho Spearman de 0.619 afirmando así la hipótesis general que existe relación significativa entre las variables investigadas.

Esta investigación apporto lo siguiente; aplicar anualmente el instrumento planteado para medir las variables analizadas, obteniendo como resultado el reforzamiento de las relaciones laborales entre el personal militar y civil que laboran en el hospital, así como incentivar e identificar a aquellos trabajadores que destaquen en sus funciones.

Para Duelles (2017) en su investigación cuyo objetivo General fue determinar la relación entre las variables investigadas. La metodología aplicada fue de tipo correlacional no experimental. Se encuestó a 43 empleados administrativos. Concluyo determinando una correlación de Rho Spearman de 0.473 moderada y directamente positiva entre las variables en estudio, agrega también que el clima organizacional es la percepción de diversas características que tiene un empleado en su empresa, y a que su vez impactan en el desempeño del mismo.

El aporte de esta investigación fue proponer una correcta selección y designación del personal en las diversas áreas administrativas con el objetivo de que la comunicación entre ellos se realice de manera eficiente y eficaz. Lo cual habilitara una mayor productividad en cuanto a disminuir el tiempo de las labores asignadas y manteniendo una comunicación nutrida.

Para Collas (2019) en su investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre las variables investigadas. La metodología

aplicada fue básica de tipo correlacional y de diseño no experimental. Se encuestó a 156 empleados y se concluyó con una correlación $Rho = .682$, $p = .000$. Recomendando al Gerente implementar recursos propios, así como implementar condiciones laborales.

El aporte de esta investigación fue recomendar el fortalecimiento de las relaciones interpersonales mediante la implementación de un programa de inteligencia emocional, coaching y así mejorar el clima organizacional incrementando el desempeño de los empleados frente a sus labores.

Para Lache (2020) en su investigación tuvo como objetivo General fue determinar la relación entre las variables analizadas. La metodología aplicada fue cuantitativa de tipo correlacional transversal. La técnica fue censal y se encuestó a 37 trabajadores. Concluyó determinando una correlación de Rho Spearman de 0.653 moderada y directamente positiva entre las variables en estudio. El autor agrega también que si se logra un buen clima laboral en la organización este le permitirá obtener un nivel alto de producción en el servicio que brinda el hospital, para el ejecutar las estrategias que lleven a cumplir los objetivos trazados en la empresa, el autor recomendó reforzar las relaciones entre los empleados y potenciar las habilidades de cada uno de los miembros con capacitaciones y valores que fomenten el trabajo en equipo.

Esta investigación aportó lo siguiente, implementar mecanismos y estrategias necesarias para reforzar las relaciones entre los empleados y potenciar las habilidades de sus empleados con capacitaciones al personal como mejorar la comunicación, empatía, la resolución de problemas, la toma de decisiones y con ello permitir al personal cumplir con los objetivos trazados por la empresa.

Según Quintana (2018) en su investigación cuyo objetivo General fue determinar la relación entre las variables en estudio. La metodología aplicada fue cuantitativa correlacional transversal de diseño no experimental. La muestra fue 30 trabajadores utilizando muestreo no probabilístico. Se determinó una correlación de Rho Spearman de 0.667** moderada y significancia bilateral ($p\text{-level} > 0.05$) entre las variables en estudio, lo cual confirma la hipótesis alternativa

la cual menciona que existe una correlación significativa y alta entre las variables en estudio.

La investigación estableció la relación de ambas variables respecto al personal de la unidad de Gestión Educativa local, así como concluir con la implementación de métodos que permitan mejorar la interrelación entre ellos.

En la investigación, los antecedentes resultan vitales para recopilar contenido importante que permita contrastar los resultados anteriores y encontrar los vacíos no estudiados para las variables en investigación.

Entre los estudios previos o antecedentes Internacionales considerados en la investigación se encuentran:

Según Ortiz, Ortiz, Coronell, Hamburger y Orozco (2019) en su artículo cuyo objetivo general fue determinar la incidencia del clima organizacional en la productividad. La metodología utilizada fue de tipo correlacional, no experimental de tipo y transversal. Se encuestó a 124 colaboradores de la salud y se concluyó que existe una correlación de Rho Spearman de 0.903** alta y significancia bilateral ($p\text{-level} > 0.05$) entre las variables en estudio. Para los autores del artículo es importante determinar los factores que influyen en el clima organizacional para impulsar una mejor productividad en el servicio de salud y con los elementos encontrados se considera útil poder aplicar en otros campos.

El aporte de este artículo fue identificar la importancia del clima organizacional y sus elementos, para lograr la máxima productividad laboral, la cual se reflejará en los resultados y el cumplimiento de los objetivos de la organización. Así como también implementar estrategias para el mejoramiento del clima organizacional y por ende una mayor productividad laboral con incentivos a los trabajadores, jornadas de capacitación, una mejor comunicación entre empleados y jefes.

Según Moreira (2018) en su Tesis Doctoral cuyo objetivo general fue Demostrar que el clima organizacional influye en la productividad laboral. La investigación aplicada fue de tipo cuantitativa correlacional transversal de diseño no experimental y se encuestó a 370 empleados. Se concluyó que existe una

correlación de Rho Spearman de 0.853** alta y significancia menor a 1 entre las variables en estudio y significativa para la cantidad de evaluados; por lo tanto, se confirma que mientras mejor sea el clima organizacional mayor será la productividad en la institución educativa. El autor presenta como aporte que se demostró con la investigación que existe relación entre las variables evaluadas y se recomienda a las autoridades de cada institución tomar énfasis en el clima laboral la cual se desempeñan sus trabajadores aplicando en instrumento de medición que proponemos para implementar medidas nuevas y necesarias que logren alcanzar un mejor clima organizacional.

El aporte de esta investigación fue demostrar la correlación existente entre las variables analizadas pero el objetivo secundario fue proponer a las autoridades la aplicación del instrumento de medición periódicamente para que puedan tener datos actualizados y verídicos de cómo va mejorando el clima laboral y por ende brinden un mejor servicio de educación.

Según Guerra, Laica y Núñez (2020) en su artículo científico tuvo como objetivo General determinar la relación existente entre las variables investigadas. El tipo de investigación fue de diseño correlacional. La muestra aplicada fue de 81 encuestados, fue la totalidad de la población. En conclusión, al realizar la tabulación de los resultados de la encuesta y aplicar la ecuación de la regresión lineal y coeficiente R Pearson obtenemos el valor 0,661 (significativa al nivel 0,1). Esto supone que existe una correlación positiva entre las variables, es decir, en la medida en que se tienen altas puntuaciones en el clima organizacional, mejoran las puntuaciones en la productividad. En el caso de estudio analizado, se determinado que existe una correlación positiva entre clima laboral y productividad. Este hecho viene a corroborar lo que la literatura administrativa consistentemente ha hallado en investigaciones similares. Sin embargo, un hallazgo interesante es que pareciera que la relación de esfuerzo no es proporcional. Por cada unidad de productividad agregada, implica que el clima laboral debe duplicar o triplicar la unidad anterior.

Según Vilema (2020) en su Tesis de investigación tuvo como objetivo General analizar la correlación del clima y el desempeño laborales de los

trabajadores de Codiempaques. El tipo de investigación fue de diseño correlacional. La muestra aplicada fue de 31 encuestados, fue la totalidad de la población. Se concluyó que existe una correlación de Rho Spearman de 0.862** alta y significancia menor a 1 entre las variables en estudio, es decir que en un 86,2% el desempeño laboral se relaciona con el clima laboral y de su adecuada construcción depende el desarrollo del personal y por consecuencia el rendimiento de la organización.

El aporte de esta investigación fue demostrar la correlación de las variables, pero también evidencio que un factor determinante en el clima laboral es el desarrollo de las capacidades en las áreas la cual se desempeñan los miembros de la empresa, el autor menciona que si bien es cierto todas las investigaciones determinan correlaciones entre sus variables esta investigación revelo la debilidad potencial de su clima laboral.

Según Ramos, Acosta, Ramos, Martínez (2019) en su Artículo científico “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018”. Tuvo como objetivo General Conocer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del GADM del Cantón Quinsaloma. El tipo de investigación fue de diseño correlacional. La muestra aplicada fue de 212 encuestados. Concluyó que, considerando los grados de libertad, de tres y un margen de error del 5% se debe obtener un valor de distribución superior a 7,81; por lo tanto, una vez realizado el cálculo del Chi cuadrado se obtuvo un valor de 12,09, mismo valor que es superior al valor de la distribución que es 7.81, por lo consiguiente se válida la hipótesis alternativa y se rechaza la nula llegando a la conclusión: de que el clima organizacional incide en el desempeño laboral del GADM del Cantón Quinsaloma.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima Organizacional o también denominado Clima Laboral, es uno de los conocimientos que origina diversos conceptos, la definen como un conjunto de particularidad que distinguen a una empresa de otra. Es debido a ello que esas particularidades que distinguen a las empresas influyen en la conducta de los miembros que la conforman generando positiva o negativamente un ambiente de trabajo constante. Así mismo para Gellerman (1960), siguiendo el conocimiento del clima en la psicología de una organización o industria, menciona que una organización se apega a los conceptos analógicos llamado “personalidad” de la empresa. Que son las conductas o actitudes de los individuos que reflejan determinan el clima laboral.

El término “ambiente laboral” desde el punto de vista del trabajador se refiere al grupo de condiciones que hacen cómoda y favorable el desarrollo de sus labores, mientras que para la empresa se define como la suma de elementos que tienen influencia en la productividad o desempeño de los trabajadores en sus labores menciona (Wen *et al.*, 2019).

Chiavenato (2011) afirma que:

Es la cualidad dentro de un ambiente laboral percibida por los trabajadores y que a su vez es influyente en la conducta de estos. Es positiva cuando cubre las necesidades motivacionales y personales de los miembros de la organización, y negativa cuando incumple lo antes mencionado. (p. 8)

El análisis del Clima Organizacional nos brinda feedback acerca de las conductas o comportamientos organizacionales con respecto a los miembros de ella, permitiendo, además, plantear cambios tanto en las actitudes y comportamiento de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. La importancia de esta información se basa en la corroboración de que el Clima Organizacional impacta en el comportamiento de los trabajadores, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación y productividad laborales entre otros. Dentro de una empresa industrial como la presente evaluada es de mucha relevancia mantener un buen clima laboral en la organización ya que el mismo

permitirá a los miembros desenvolverse y desarrollarse de manera correcta con el fin de alcanzar las metas propias y como organización. Sandoval (2004) agrega que el percibir un buen clima laboral incluye estructura organizacional, liderazgos, canales de comunicación, beneficios económicos y motivación.

En consecuencia, describiremos autores más resaltantes que nos definan la variable clima organizacional:

Para García (2007), en su artículo científico: "Clima organizacional: hacia un nuevo modelo" afirma que:

Se entiende que el clima organizacional a pesar de no ser visible ni palpable, si se puede percibir como un ambiente que afecta las conductas de los miembros que conforman la organización, es así que el clima laboral afecta tanto a la organización como a los miembros que la conforman. De acuerdo a las investigaciones y expertos SE concluye que el clima laboral está directamente involucrado de diversos elementos como; el entorno personal de los trabajadores como actitudes, valores, conocimientos, etc. Que es similar a manifestaciones psicológicas que impactan de forma negativa sobre la empresa u organización y por ende a los miembros que la comprenden. (p. 160)

Para el autor del artículo, el clima organizacional se percibe de manera positiva o desfavorable en una organización involucrando muchos factores como la percepción individual, valores, actitudes o conductas negativas que influyen en el ambiente de trabajo.

Goncálves (2000), refiere que para entender mejor la definición de clima organizacional es importante destacar lo siguiente:

El clima laboral es el conjunto de características del entorno de trabajo que son percibidas de forma directa o no directa por los miembros de la empresa y tiene impacto en la conducta de los componentes de ella. El clima organizacional interviniente entre los factores del sistema organizacional y la conducta individual que son a su vez permanece indeterminadamente en el tiempo, se distinguen de una empresa a otra, y

de un área a otra dentro de una misma organización. El conocimiento del clima laboral es para toda organización de suma importancia por la cual es usada para aplicar estrategias de mejoras y lograr obtener un clima adecuado que permita el logro de los objetivos personales de los trabajadores y de la organización. Es decir, el clima laboral se define al entorno donde un trabajador se desempeña a diario y percibe el trato con los demás miembros de la organización. (p.54)

Para el autor el clima organizacional son consecuencia de las características percibidas en el ambiente de trabajo que distinguen a una organización de otra, el autor también indica que el clima organizacional no solo es el ambiente donde se labora sino también la interrelación de los miembros que la comprenden y los clientes que también son parte del objetivo de la organización.

Bustos y Miranda (2001), afirman que el Clima Organizacional tiene importantes y diversas características:

El Clima hace referencia al conjunto de características del entorno o ambiente de una organización donde se desarrollan los trabajadores de la misma, estas características podrían influir de forma externas o internas en la organización y percibida de manera directa o indirecta por los trabajadores lo cual es determinante dentro de la organización porque a partir de esa percepción individual que cada trabajador tiene se formara una referencia de su ambiente. El Clima Organizacional puede cambiar en cuanto los miembros lo perciban de forma favorable y este cambio puede darse si la empresa toma la decisión como reducir personal, incremento parcial de los sueldos, etc. Por ejemplo, cuando impulsa la motivación se tiene un mejor Clima Organizacional, puesto que el personal se siente con más ánimos y compromiso de trabajar sintiéndose cómodo y compensado, en cambio cuando disminuye la motivación disminuye también las ganas de trabajar ocasionando incomodidad y bajo rendimiento laboral. (p.37)

El autor afirma que el clima organizacional tiene características internas y externas que influyen de manera directa o indirectamente como las actitudes o comportamiento de los trabajadores frente a circunstancias ajenas a su desempeño en su área, por ejemplo, constante fallas de la maquinaria y no atender el reporte de avería para continuar eficientemente con sus labores diariamente.

Anzola (2003), menciona que el clima organizacional son las interpretaciones que los individuos de una organización tienen respecto al entorno donde se desempeñan e impactan en su conducta laboral diferenciando así una empresa de otra.

Seisdedos (1996), describe el clima organizacional como:

Percepciones generales que el trabajador tiene dentro de la organización reflejando con ello la interacción positiva o negativa que causa el entorno en el desempeño del individuo. Lo importante es la percepción del trabajador porque de ella dependerá su comportamiento frente a sus funciones, es decir que el clima organizacional es más una dimensión del trabajador que de la organización o empresa. (p.15)

Para el autor el clima laboral es la percepción individual del trabajador como reflejo de la relación con la empresa y su entorno, afirmando que el clima organizacional es más importante evaluarlo de manera individual o personal porque el conjunto de los miembros refleja las características del clima laboral favorable o desfavorable. El autor resalta la importancia que tiene la percepción individual dentro de la organización.

Para Marchant (2005) afirma que:

El clima organizacional se refiere al ambiente psicosocial en el que se desarrollan los trabajadores de una empresa, en referencia a las labores se considera cotidiano y las metas estratégicas como una variable no económica para influir sobre los resultados de la organización. (p.134)

TEORÍA DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Palma (2004) indica que:

El clima organizacional es el ambiente dentro de una empresa, que es apreciado por los miembros de la misma y está vinculado con las condiciones en el proceso de interrelación y en la estructura organizacional expresada por variables. Estas apreciaciones pueden variar de una empresa a otra según actitudes, creencias y valores que comparte el trabajador. (p.54).

Palma (2004), diseñó un instrumento que analiza la variable clima organizacional definida operacionalmente como la apreciación del personal con respecto a su entorno de trabajo y en función a características asociadas como probabilidades de desarrollo individual, involucramiento con las labores encomendadas, supervisión acompañada, acceso a la información para el desarrollo de sus funciones e interrelación con sus compañeros, así como las condiciones estructurales que facilitan su desempeño. Las cinco dimensiones que se determinaron en función al análisis estadístico y cuantitativo fueron los siguientes:

AUTORREALIZACIÓN

Palma (2004) afirma que:

La autorrealización es la percepción del personal con respecto a las probabilidades que el medio laboral favorezca el desenvolvimiento individual y profesional contingente a la tarea respecto a su futuro; por ejemplo: el trabajador puede aprender y desarrollarse para un progreso personal en la organización. (p. 4)

El autor refiere a la dimensión Autorrealización a la valoración que tienen los miembros de la organizacional de acuerdo con las probabilidades que disponga o tenga alcance y le permita el desarrollo personal como por ejemplo dentro de la empresa textil evaluada, el jefe de planta promueva la creación y participación del personal generando ideas creativas, de manera que se pueda conocer el logro individual y el aporte que este tiene a la organización o también el Gerente

General acepta propuestas innovadoras en el área comercial o administrativa que tenga como objetivo lograr el desarrollo de las habilidades personales y por ende la apreciación del trabajador será la mejor dando todo su aporte.

La teoría de Palma es respaldada por Fernández (1999) afirma que un el clima organizacional es una “posibilidad de desenvolvimiento individual y profesional en su entorno de trabajo”, es decir, es la posibilidad percibida por los miembros de una organización respecto al respaldo que encuentran y alimentan el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas capacitaciones, del mismo modo en el 2009, este autor agrega a su teoría basada en la autorrealización afirmando que los trabajadores en su mayoría prefieren cargos que le permitan desenvolverse y desarrollar sus habilidades dónde ofrezcan una variedad de funciones sobre qué tan bien lo pueden hacer, esto permite al trabajador poseer estimulación y satisfacción por lograr sus propios objetivos alcanzando las metas de la empresa, lo contrario a ello sería retos frustrantes que generan limitaciones e insatisfacciones personales.

INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Para Palma (2004), describe esta dimensión como: “Una percepción que mide el grado de identificación psicológica de un individuo respecto a la empresa, y está relacionado directamente con el nivel de desempeño notado como benéfico”. (p. 4)

El autor se refiere a involucramiento laboral como el factor humano intangible predispuesto que de manera influyente proporciona beneficio a la organización, si fuera de forma correcta y teniendo conocimiento la visión y misión de la organización será favorable para la misma permitiendo no solo el cumplimiento de los objetivos organizacionales sino también incentivar el desarrollo personal.

Según Litwin y Stinger (1978). “Es importante que los miembros de la organización reflejen su espíritu de predisposición o cooperación dentro del área donde se desempeñan para que así el trabajo en equipo fluya de forma ascendente y descendente” confirmado también por (Sanyal & Hisam 2018, p. 15).

SUPERVISIÓN

Según Palma (2004) la describe como:

Las actividades técnicas y especializadas que tiene como objetivo principal utilizar racionalmente los factores que hacen posible el cumplimiento de los procesos de trabajo como: Mano de obra, materia prima e insumos químicos, maquinaria y equipo, recursos monetarios, entre otros elementos que en forma directa o indirecta intervienen en la consecución de bienes, servicios y productos destinados a la satisfacción de necesidades de un mercado de consumidores. Por ejemplo, el supervisor brinda apoyo y orientación a los trabajadores para superar obstáculos dentro de la empresa, así como evaluaciones que se hace a los trabajadores con el fin de ayudar a incrementar la satisfacción y producción de los mismos. (p. 4)

El autor hace referencia a la dimensión Supervisión como el acompañamiento y entrenamiento de los trabajadores respecto a sus funciones en el área mejorando el método de trabajo de acuerdo a las responsabilidades determinadas para el área respectiva. De esta manera se logrará superar obstáculos que se presenten en el desarrollo de sus labores optimizando así la productividad dentro de la empresa textil.

Para Hodgetts y Altman (1985), en su libro de Comportamiento en las organizaciones mencionan que:

Los líderes de una organización que priorizan la satisfacción de sus trabajadores y luego por las funciones a realizar logran mejores resultados que aquellos que se preocupan por los números en la producción obteniendo un rendimiento y motivación más deficiente impactando en la producción de manera negativa. (p. 21)

El autor del libro Comportamientos en las organizaciones refieren que la clave para incrementar la productividad está en centrar su interés en el capital humano orientándolo y guiándolo para que el mismo logre una mayor satisfacción en su desempeño y por ende en su productividad.

Por otra parte, Robbins (2004) menciona que la satisfacción del trabajador se acrecenta cuando el supervisor inmediato es cercano y comprensible, quien además, motiva el buen desempeño, escucha opiniones de sus trabajadores y sobre todo muestra un interés en ellos. (p. 12)

El autor agrega que la satisfacción del empleado es constante al acompañamiento y seguimiento que el jefe o supervisor tiene en el área con el fin de destacar el buen rendimiento u orientar cuando se requiera mitigar dudas en sus funciones, esto permitirá a la empresa un ambiente amigable y cómodo para el desenvolvimiento.

Según Rodríguez (2004) destaca que:

El factor supervisión tiene un estrecho vínculo con la dimensión comunicación, debido a que para obtener un buen clima en el trabajo es importante un buen nivel en el factor comunicación entre los superiores y subordinados al momento del desempeño de sus labores e indicaciones pertinentes para cumplirlas. (p.34)

Raineri (2006) refuerza el conocimiento mencionando que los jefes inmediatos deben fomentar un clima ameno en el entorno de sus trabajadores para obtener un clima positivamente óptimo y desarrollen habilidades como empoderarse brindando sugerencias y soluciones a problemas cotidianos que involucren sus funciones o de su entorno, para que a su vez el empleado no solo se sienta involucrado con mejorar cada día sino que también perciba un clima de ayuda en equipo y comodidad para el desempeño diario.

Lo antes mencionado refuerza lo indicado por el autor de que el clima organizacional tiene como uno de sus factores importante la supervisión y acompañamientos de los superiores con los miembros de la empresa. De ello podemos agregar que según (Chiavenato, 2007) el acercamiento de los superiores a su personal influye en el clima de manera positiva, ya que proyecta una mayor confianza para comunicar sus debilidades en su área y mejorar juntos por el beneficio de la empresa y el desarrollo de sus habilidades.

COMUNICACIÓN

Según Palma (2004) afirma que:

Una buena comunicación reforzaría el nivel competitivo de la empresa, su rápida adaptación a los cambios que se presenten en el entorno, facilita el logro de los objetivos y metas establecidas, satisface las propias necesidades y la de los miembros, es la apreciación del nivel de fluidez, claridad, coherencia y precisión de la información pertinente al funcionamiento interno de la organización. (p. 26)

El autor hace mención a la dimensión Comunicación como el grado de claridad, coherencia y efectividad de la información distribuida entre el personal del equipo de trabajo, por ejemplo dentro de la empresa textil evaluada es necesario que la información sea pertinente y efectiva cuando se trata de alimentar o trasladar información que sea determinante para la continuidad de sus funciones o también con el fin de hacer llegar opiniones a cargos superiores para el beneficio del cumplimiento de las tareas diarias.

Por ello, Hodgetts y Altman (1985) confirman que la comunicación es un elemento muy importante en las empresas.

Según Chiavenato (2000) afirma que:

Una empresa u organización funciona de manera óptima cuando los miembros de esta son capaces de transmitir la información de forma eficiente, trabajar en equipo con un mismo objetivo, este proceso permite a la empresa tener más unida a su personal respecto a la información pertinente a manejar según sus labores, así como comprometida con las metas trazadas. (p. 17)

Para Werther y Davis (1996) un buen canal de comunicación efectiva y clara generará en la organización fluidez en la trasmisión de la información necesaria y correcta para el cumplimiento de las labores, confirmado también lo antes mencionado por (Adu-Oppong, 2014, p. 208).

Para Cotton y Hart (2003) afirman que

Un nivel elevado en la comunicación respecto a las colaboraciones interpersonales como apoyo entre compañeros de área, correcta incorporación entre ellos, otorga un mejor clima fundamentado en buenos niveles de soporte y comunicación entre empleados de la misma organización. (p. 37)

El autor menciona que un grado alto de comunicación dentro del equipo mejora el clima laboral basado en el compañerismo y teniendo el común denominador de un mismo objetivo a cumplir.

CONDICIONES LABORALES

Según Palma (2004) explica que:

Se entiende como condiciones laborales a diversos aspectos de trabajo como: aspectos ambientales, tecnológicos, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las labores designadas por ejemplo la remuneración respecto a otras empresas del rubro o tiene a disposición maquinarias que ayuden a incrementar su producción laboral. (p. 15)

Para el autor la dimensión Condiciones laborales es el reconocimiento que tiene la empresa respecto al trabajador ya sea de forma económica, tecnológica y psicosociales en función a las tareas cotidianas, por ejemplo, dentro de la empresa textil evaluada brinda a sus trabajadores beneficios laborales completos de acuerdo con ley a diferencias de otras empresas locales que omiten estos beneficios.

Para Schein (1996) afirma que:

El entorno laboral tales como contaminación ambiental, sonora, falta de maquinaria y tecnología afectan directamente el clima organizacional en la empresa, para un trabajador es complicado desempeñarse adecuadamente y rendir lo esperado con diversas deficiencias del ambiente físico laboral que retrasan o prolongan la productividad generando desmotivación. (p. 45)

El autor menciona que el ambiente físico ya sea instalaciones, maquinarias, tecnologías son determinantes dentro de desenvolvimiento de sus funciones ya que si no son adecuados no se lograra la meta trazada, este tipo de condición laboral es importante dentro de una empresa ya que las maquinarias deben estar en óptimas condiciones para una mayor productividad.

De la misma manera, Robbins (2004) coincide que:

A los trabajadores les motiva trabajar en un ambiente físico laboral adecuado, les importa sentirse cómodos para poder desenvolverse mejor y hacer un buen trabajo, estas características óptimamente dentro de una empresa brindarán una mejor percepción del clima respecto al trabajador y por ende un rendimiento positivo cabe resaltar que a pesar de contar con óptimas condiciones laborales existe la posibilidad que el comportamiento de los empleados se vea influenciada por elemento negativos que inclinarán más a un comportamiento destructivo y apático dentro de la organización. (p. 37)

Según el autor para el empleado es importante trabajar en un ambiente optimo que les permita desarrollarse individualmente y que a su vez el ambiente físico sea favorable, siendo así la satisfacción percibida una constante para el incremento de la productividad en sus funciones asignadas. Es claro que si las condiciones laborales brindadas por la empresa son buenas el resultado sería positivo, pero también advierte que si las condiciones fueran dificultosas o defectuosas puede provocar en el trabajador un descontento y dejadez al cumplimiento de sus funciones perjudicando la productividad de la empresa.

La empresa NEGOCIOS H Y D S.A.C. brinda todos los beneficios económicos de acuerdo a ley y respecto a otras empresas similares del rubro son pocas aquellas que se encuentran formalmente registradas y por ende cumplen con los beneficios, es importante resaltar que para los trabajadores de la empresa los beneficios ofrecidos por la empresa son básicos y no brindan capacitaciones ni intereses por el desarrollo de su personal, así mismo demuestra tener falencias en la infraestructura de sus maquinarias a producir siendo ello de vital importancia tanto para la producción como para los trabajadores.

PRODUCTIVIDAD

La productividad mide el nivel de eficiencia con la que se utiliza los recursos destinados y los recursos de capital para generar un costo. Una alta productividad será el resultado de lograr producir mucho valor económico con poco trabajo o pocos recursos. Es decir, un aumento en la productividad quiere decir que se puede obtener más productos con lo mismo.

Según Gutiérrez (2014)

Los resultados alcanzados son reflejados en las unidades que se producen dentro de un determinado tiempo, en los números de ventas por producto o ganancia de las mismas, mientras que los recursos a emplear serán cuantificados por cada empleado, tiempo laboral, horas de maquinaria, etc. Es decir, la productividad es el resultado de la medición de los recursos aplicados para cierta cantidad de productos. (p. 21)

Para el autor la productividad es la cantidad de unidades producidas utilizando los recursos materiales que la empresa brinda con el fin minimizar costos utilizando óptimamente estos recursos.

Koontz y Weihrich (2004), Explicaron que

La productividad es la relación de los insumos, materia prima para cada producto en un determinado tiempo respecto a la calidad. Así mismo la productividad también tiene relación con la cantidad de productos y cantidad de recursos utilizados. En la producción, es importante hacer seguimiento o evaluaciones para medir el rendimiento de las áreas que comprenden el proceso productivo y así maximizar las unidades detectando los factores que retrasan la productividad. (p. 35)

El autor refiere que la productividad tiene relación con los insumos usados y la cantidad de los productos terminados, la evaluación de ello determinara la productividad y rendimiento de la empresa en este caso siendo una empresa textil es de gran importancia los costos de fabricación ya que siendo estos menores

permitirá ser competitivo en el mercado y a su vez el crecimiento de toda la organización.

Productividad en palabras simples es igual a rendimiento o desempeño laboral, en un enfoque metódico o consecuente, se puede decir que una persona productiva refleja una menor cantidad de recursos utilizados para una mayor cantidad de productos terminados optimizando el tiempo de mano de obra para elaborar mayor cantidad de productos en un determinado tiempo. La optimización en las maquinarias de producción dependerá también de la infraestructura en la cual se encuentra para desarrollar dichas actividades, por ello, es relevante considerar todos los factores que influyen en el clima laboral la cual estamos investigando.

Chiavenato (2011) define el desempeño como:

Conducta o actos detectados en los trabajadores que son importantes en el logro de las metas y productividad dentro de la organización. En decir, un buen desempeño laboral es la fortaleza más importante con la que cuenta una empresa. Así mismo, existen diversas teorías que fundamentan acerca del desempeño laboral y como se relacionan directamente con la productividad. (p. 57)

El autor relaciona al desempeño laboral como comportamientos relevantes que influyen en el logro de los objetivos de la empresa siendo esto determinante en la productividad laboral del mismo.

Robbins y Coulter (2005), la definen como:

Se refiere al volumen total de bienes producidos, dividido entre la cuantía de recursos empleados para producir la producción. Asimismo, se puede añadir que en la producción se realiza para su medición el rendimiento de los talleres, máquinas, equipos y mano de obra, no obstante se debe tener en consideración, que la productividad está condicionada por el adelanto de los medios de producción y todo tipo de progreso y mejora, igualmente de la mejora de las habilidades del recurso humano. (p. 13)

El autor coincide también en definir a la productividad como la cantidad de bienes que se produce y los recursos empleados, pero agrega que la mejora de los medios de producción ya sea maquinarias, tecnología y otro tipo de estrategia para mejorar la productividad ayuda a desarrollar las habilidades del personal.

Según Garbuglia (2013) afirma que:

Un clima laboral positivo refleja un involucramiento laboral estable de los empleados en una empresa, así como también permite desenvolver diversas habilidades contribuyendo a la productividad a largo plazo en la organización. Por ello es importante mejorar el clima laboral si se quiere cumplir los objetivos de la organización a largo plazo. Pero si se tiene pensado avanzar a cortos plazos esto solo reflejaría una administración autocrática la cual reflejaría progresos importantes en la producción por la alta rotación de personal que tendrían o renuncias del personal por no ver una adecuada administración o planeamiento de las actividades y objetivos a alcanzar en un determinado tiempo. Si el personal percibe que hay autocracia en la empresa su actitud cambiara y solo se limitara a cumplir exactamente con el mínimo requerido a producir. (p.33)

Así mismo cabe resaltar que el clima organizacional y la productividad se relacionan.

Para Tahir (2015) se relacionan debido a que el entorno laboral debe reflejar el equilibrio de las actitudes y valores de los miembros, así como la comunicación, el liderazgo o supervisión y el buen manejo de los recursos económicos, estos aspectos alineados conjuntamente y de manera positiva generara un incremento en la productividad de la empresa. (p. 331)

Un estudio realizado por el mismo autor revela que el entorno laboral influye en un 24% sobre la percepción del trabajador y una productividad individual de 5% si se mejora el clima puede alcanzar hasta un 11% de productividad en equipo. Por ello analizaremos algunos factores determinantes que influyen en esta importante variable con el objetivo de demostrar con su teoría que debemos corregir para potenciar estos factores en la producción de la empresa textil.

TEORÍA DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

Gutiérrez (2014), afirma también que:

La productividad se puede relacionar directamente con dos dimensiones: la eficiencia y la eficacia. Siendo la primera dimensión la relación entre la cantidad de productos obtenidos y la cantidad de recursos usados, por otro lado, tenemos la dimensión eficacia que es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados. (p. 20)

Es así como, la productividad también podría ser expresada de la siguiente manera:

O también: $\text{Productividad} = \text{Eficiencia} \times \text{Eficacia}$

La productividad se puede ver afectada por distintas variables, tales como el clima organizacional, el rendimiento de las máquinas utilizadas en producción y el personal de planta capacitado. En esta sección se abordarán las variables que afectan a la productividad. (p. 21)

Respecto de la productividad, se define como una medida general de la empresa de su capacidad de producir un bien o servicio para el mercado. Más específicamente, la productividad es la medida de cómo se manejan los recursos para lograr objetivos oportunos, en términos de cantidad y calidad: una relación insumo-producto (Syverson, 2011, p. 329). Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se ha considerado las dimensiones eficiencia y eficacia.

EFICIENCIA

Es la relación entre la producción de un bien o servicio y los recursos que fueron usados para alcanzar ese nivel de producción según Ganga, Cassinelli, Piñones, Quiroz, et al (2014), (p. 129).

Eficiencia es lograr las metas con la menor cantidad de recursos. Obsérvese que el punto clave en esta definición es ahorro o reducción de recursos al mínimo. Es decir, se refiere a obtener los mejores resultados a partir de la menor cantidad

de recursos, o también como "hacer bien las cosas". Si bien es cierto la eficiencia está muy relacionada con la productividad es importante resaltar que la productividad no solo asocia cantidades producidas y recursos efectuados sino calidad de lo producido para determinar que realmente es eficiente el trabajo realizado.

Por ejemplo, en una empresa textil o industrial se debe emplear de forma responsable los recursos materiales como energía eléctrica, agua, combustible en cantidades y proporciones necesarias sin malgastar ni despilfarrar, igualmente utilizar las herramientas y maquinarias adecuadamente para evitar malos funcionamientos y averías. Todo ello conlleva a un trabajo eficiente.

Según Gutiérrez (2014) Para incrementar y medir la productividad se debe considerar las siguientes dimensiones:

La eficiencia será favorable cuando se reduzca el tiempo desperdiciado por parar la producción por averías de maquinarias, falta de materia prima, tardía compra de insumos, falta de mano de obra, mantenimientos no programados, reparaciones por fallas mecánicas no detectadas a tiempo. Según una encuesta recopilada en los sectores textiles y confección en México, la eficiencia promedio detectada fue de 50%, es decir, en estos sectores se desperdiciaba la mitad del tiempo en promedio, en aspectos inherentes a fallas de planeación y organización de la producción, principalmente. De aquí que tome sentido la afirmación que dice que más que producir rápido es mejor hacerlo bien, disminuyendo los tiempos desperdiciados en procesos no proyectados que retrasan la producción.

(p.21)

EFICACIA

Es la consecución de determinados objetivos de la organización, partiendo de un individuo que participa en una situación de aprendizaje cooperativo (Ordoñez, 2015, p. 103).

Es también alcanzar metas y objetivos proyectados por la empresa textil, un ejemplo claro es cuando el trabajador tiene dificultades en sus labores o

funciones y debe tener la capacidad de brindar una solución adecuada y pronta para no retrasar la producción necesaria que solicita la empresa.

Para Gutiérrez (2014) afirma también que:

La mejora de la eficacia tiene como objetivo maximizar la producción, capacitar al personal a lograr las metas planteadas y desarrollar sus habilidades, mediante la reducción de productos defectuosos por fallas en inicios de procesos, y deficiencias en materiales o equipos. Además, la eficacia debe buscar mejoras en las habilidades de los trabajadores y programar capacitaciones que brinde conocimientos para hacer mejor su trabajo. (p.21)

Para resumir los factores evaluados en la variable productividad tienen similitud de un punto de vista general ya que los 2 buscan obtener resultados, por ello en la tabla 1 podemos identificar algunas de las características en términos simples que nos ayudaran a comprender la función de cada una de las dimensiones evaluadas.

Como podemos ver en la siguiente tabla que eficiencia se basa en alcanzar resultados minimizando los recursos para optimizar la productividad, mientras que eficacia refiere a lograr los objetivos ya proyectados por la empresa y no hay el interés de generar más de lo solicitado.

Tabla 1

Diferencias de eficiencia y eficacia

EFICIENCIA	EFICACIA
Énfasis en los medios	Énfasis en los resultados
Hacer las cosas de manera correcta	Hacer las cosas correctas
Resolver problemas	Alcanzar los objetivos
Salvaguardar los recursos	Optimizar la utilización de los recursos
Cumplir tareas y obligaciones	Obtener resultados
Entrenar a los subordinados	Proporcionar eficacia a los subordinados

Nota: Datos tomados de Fernández y Sánchez (1997)

DE LA EMPRESA

La empresa NEGOCIOS H Y D S.A.C. es encargada de comercializar Hilos acrílicos en diferentes títulos, colores con los más altos estándares de calidad y diseño, diferenciándose por la efectividad de su durabilidad y en la gestión de su cadena de abastecimiento, con el fin de construir un eslabón que genere confianza y a su vez se convierta en un elemento dinamizador de la producción peruana de hilos acrílicos, partiendo de la correcta identificación de las necesidades de los clientes en nuestros mercados nacionales.

Misión: Ofrecer insumos y soluciones textiles de alta calidad, llevando nuestros productos de manera confiable, eficiente y segura a nuestros clientes, nuestra incursión en el mercado permite satisfacer la necesidad de un público exigente, motivo del esfuerzo constante.

Visión: Ser reconocida como una de las 10 mejores empresas líder en el sector textil a nivel nacional con la mejor infraestructura física y administrativa. Con la excelencia de las fibras peruanas y su reconocimiento a nivel nacional, estamos seguros de lograrlo.

Valores: Nuestra empresa sustenta su accionar en función a los siguientes valores esenciales:

- Respeto. - Promovemos el respeto a todos los miembros de la organización, así como también respetamos la libre expresión de opinión, por ello cumplimos con las normas y políticas internas, velando por un buen clima organizacional.
 - Calidad. - Buscamos cumplir con los parámetros establecidos y prometidos de acuerdo con las actuales exigencias del mercado y la globalización.
- Innovación. - Somos abiertos a los cambios, buscamos la mejora continua y diferenciación competitiva a partir de la investigación, análisis y creatividad

Trabajo en Equipo. - Ponemos a disposición del equipo nuestra confianza, talentos y entusiasmo para alcanzar los objetivos comunes con resultados superiores.

Está organizada estructuralmente de la siguiente manera:

Gerencia

Administración con sus respectivas secciones

Comercialización

Producción con sus respectivas secciones

Contabilidad

Asistente de Gerencia

Seguridad

CARGOS Y FUNCIONES EN LA EMPRESA

Gerente General: Establece políticas que enmarcaran el funcionamiento de la empresa, ejerce la autoridad sobre las demás áreas o jefaturas que conforman la organización, imparte órdenes y directivas para el cumplimiento de las actividades dentro de la organización.

Asistente de Gerencia: recepcionar, controlar, distribuir toda la documentación que salga o ingrese de la empresa, así como asistir solicitudes que Gerencia indique.

Administración: Planifica y programa las actividades en el área de su responsabilidad incluyendo el requerimiento de compras para la empresa.

Comercialización: Planificar y programar los requerimientos de las materias primas e insumos, atender a los clientes, proveedores y público, difundir los productos que maneja en producción la empresa.

Contabilidad: Llevar adecuadamente el control de compras y ventas de la empresa, así como registrar de forma tributaria las mismas de acuerdo a lo

dispuesto por el ente supervisor, medir la rentabilidad periódicamente y reportar a Gerencia.

Recursos humanos: Se encarga del reclutamiento y selección del personal con diversas habilidades para el desempeño de la producción en la empresa. Así como también se encarga de atender las necesidades del capital humano.

Producción: Mantener la operatividad de los equipos, maquinarias y la supervisión de los mismos, el área abarca Hilandería, Tintorería, taller de mantenimiento y servicios. Cabe resaltar que el jefe de producción está encargado de evaluar permanentemente el desempeño de todo el personal asignado a su área y contribuye a su vez con la selección de este.

Mecánicos: Velar por la conservación de las maquinarias, equipos y herramientas de la empresa, reportar oportunamente la inoperatividad de las maquinarias en uso para brindar soluciones inmediatas que garanticen el continuo desarrollo de la producción.

Seguridad: Controlar la entrada y salida del área de su responsabilidad, revisar las salidas de productos previamente documentados.

Almacén: Recibir y controlar los productos terminados, llevar el inventario existente de los productos disponibles, velar por el cuidado de los productos que están bajo su responsabilidad.

El proceso de producción del hilo acrílico consta de 8 etapas principales uno a continuación de otro las cuales son:

Preparación, Finisor, Continua, Conera, Reunidora, Retorcedora, Madejera y Tintorería.

Cada área alimenta consecutivamente a la otra, el producto terminado tiene 3 presentaciones madejas, conos y ovillos la cual determinara según el requerimiento de la orden de pedido.

GENERALIDADES

El proceso de la hilatura acrílica empieza con la programación de la orden compra de materia prima a SDF, la cual tiene una presentación en tops de 100 kg por bobina, el proceso de producción del hilo continua con el primer pasaje que es "Preparación" adelgazando y estirando la fibra en mechas según el denier que se requiera fabricar, el siguiente pasaje es Finisor donde la mecha se afinara más y se reunirá en bobinas de 4 kg aproximados cada una, en este pasaje el operario deberá separar las bobinas de acuerdo al tipo de denier para continuar con el proceso independientemente.

El proceso de la hilatura después de "Finisor" es "Continua" donde la bobina de fibra previamente elaborada por finisor debe pasar por este importante pasaje y es donde el hilo empieza a tomar el grosor o título que se solicitó producir terminando su proceso en una canilla de 500gr aproximadamente la cual estará lista para el siguiente proceso que es "conera", donde el hilo en canilla deberá encontrarse para terminar en un cono de 3kg aproximado. El siguiente proceso es "Reunidora" donde el hilo se unirá de acuerdo a la cantidad de cabos que el título solicita, en este proceso el hilo se trenzara de acuerdo a la cantidad de cabos o hilos solicitados, el siguiente proceso es "Retorcedora" la cual el hilo recibe un ajuste o torsión necesaria, continuando con el proceso el siguiente es "Madejera" donde el hilo es armado en madejas para finalmente pasar a "tintorería" donde se teñirá el color solicitado de acuerdo a la orden de pedido de los clientes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Este es un análisis de tipo correlacional ya que al concluir la indagación se medirá la interacción del clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C., paralelamente es de enfoque cuantitativo, pues es una averiguación que recoge los datos implementando encuestas a los trabajadores de la compañía textil NEGOCIOS H Y D S.A.C.

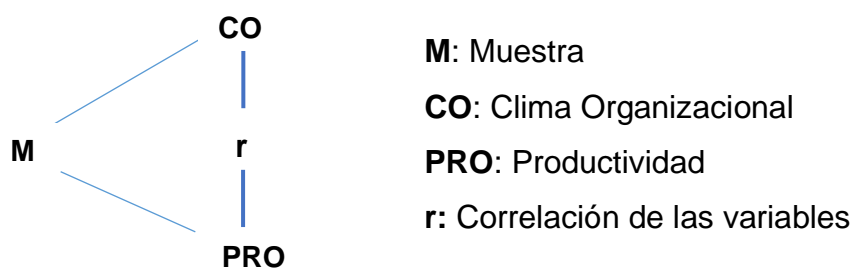
Tipo de estudio:

Según Kowalczyk, D. (2015), señala que, “el estudio correlacional, busca interactuar o relacionar 2 variables con el fin de determinar si están conectadas entre sí, en función al concepto se realizan pruebas estadísticas que medirá un coeficiente de relación entre las variables en estudio.

Según Hernández, R. (2010), afirma que “la investigación es aplicada, puesto que examina, el conocimiento de 2 o más variables, donde los resultados se aplican de forma rápida destinados a resolver inconvenientes de la realidad” (p.113).

La investigación será aplicada porque se enfocará en resolver el problema planteado basándose en búsquedas y contenidos científicos que resolverán la necesidad concreta que tiene la investigación, así mismo busca generar más conocimiento sobre las variables investigadas.

Esquema:



Diseño de la investigación:

El diseño de análisis que se empleó para la presente investigación es no experimental, debido a que no se manipulan las variables. El tipo de medición es de corte transversal ya que se medirá en un determinado tiempo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010). “La investigación no experimental se hace sin manipular las variables, y se fundamenta en categorías, conceptos, acontecimientos, que ya ocurrieron sin la participación directa del investigador”. (p.89).

La investigación será no experimental porque se evaluará las variables sin intervenir directamente sino observando los acontecimientos como se presentan de forma natural en el contexto laboral de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010). “Los estudios no experimentales tienen la posibilidad de ser 2 tipos, transaccionales y longitudinales. Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un determinado tiempo. Su objetivo es explicar variables y examinar su impacto e interrelación en un mismo momento”. (p.270).

La investigación tendrá un estudio de corte transversal por lo que el instrumento será aplicado en un determinado periodo para medir las variables en estudio.

Enfoque:

Según Hernández et al. (2014), afirma que, “la investigación es cuantitativo, porque se recolecta datos importantes para afirmar si se aprueba o rechaza las hipótesis interpretando los objetivos alcanzados estadísticamente” (p.187).

La investigación fue de enfoque cuantitativo, porque se basa en números para analizar y comprobar datos e información recopilada en las variables clima organizacional y productividad.

3.2. Variable y Operacionalización

La operacionalización será el grupo de actividades a partir de un entorno general a lo específico, al comprobar el constructor de variable, llevando a cabo una definición propia en una realidad por medio de una definición instrumental.

Variable 1: Clima organizacional

Definición Conceptual:

Para (Palma, 2004), la variable clima organizacional es determinada como “la apreciación del trabajador con respecto a su entorno laboral y las posibilidades de realización personal, involucramiento con sus funciones, supervisión constante, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones que facilitan su tarea”. Las cinco dimensiones son: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales”

Definición Operacional:

La variable Clima Organizacional se medirá en base a las dimensiones Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales.

Tabla 2

Operacionalización de la variable 1: Clima Organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Valoración	Rango
Clima organizacional	Autorrealización	Oportunidades Desarrollo personal Logros Reconocimiento	1 – 4	Nunca Casi Nunca	Muy malo (26 – 46) Malo (47 – 67)
	Involucramiento Laboral	Promueve ideas compromiso asegura su logro mejorar diariamente labores estimulantes identificación con la empresa	5 – 10	A veces Casi Siempre Siempre	Regular (68 – 88) Bueno (89 – 109) Muy bueno (110 – 130)
	Supervisión	Acompañamiento del Líder Capacitación necesaria Seguimiento y control Normas y guía de trabajos Responsabilidades definidas	11 – 15		
	Comunicación	Interacción con altos cargos Comunicación efectiva Aportes para mejorar Colaboración de áreas Conocimiento de progreso Equipo integrado	16 – 21		
	Condiciones Laborales	Ambiente físico óptimo Administración de recursos Beneficios laborales Tecnología Remuneraciones	22 – 26		

Nota: Elaboración propia.

Variable 2: Productividad

Definición Conceptual:

Para (Gutiérrez, 2014) La Productividad es el resultado obtenido de conseguir alcanzar los resultados esperados positivos considerando los recursos obtenidos y los recursos empleados, por ello se considera 2 dimensiones para medir la variable productividad: Eficiencia y Eficacia, refiriéndose a la primera como la interacción entre los productos realizados y los recursos usados, en lo que la Eficacia es el nivel en que se hacen las tareas asignadas.

Definición Operacional:

La variable Productividad se analizará en base a las dimensiones: Eficiencia y Eficacia. Operacionalización de la variable (Anexo 03)

Tabla 3

Operacionalización de la variable 2: Productividad

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Valoración	Rango
Productividad	Eficiencia	Planeamiento de jornadas	1 – 10	Nunca	Muy malo (18 – 32)
		Mantenimientos programados			
		Abastecimiento de materia prima	11 – 18	Casi Nunca	Malo (33 – 47)
		Supervisión de maquinarias			
		Cumple metas trazadas			
		Horas laborales efectivas	A veces	Regular (48 – 62)	
		Funciones delimitadas por áreas			
	Evaluación de las áreas	Casi Siempre			Bueno (83 – 77)
	Alimentación de material entre las áreas				
	Maquinarias optimas		Muy bueno (78 – 92)		
	Eficacia	Capacitaciones			
		Genera soluciones			
		Observaciones del producto			
		Productos de calidad			
Unidades producidas					
Líder facilita la comunicación					
Normas y funciones claras					
Claras responsabilidades					

Nota: Elaboración propia.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población de la presente investigación está conformada por 50 trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA - 2020

Según Bernal (2006). "Se denomina población al grupo que comprenden un estudio. Se puede definir como el grupo de cada unidad de muestra.

Muestra

Es el método que se aplica en una investigación para obtener las particularidades de la población en estudio, en este caso el método aplicado será el censo debido a que se trabajó con toda la población objeto de análisis. El estudio se realizará aplicando el instrumento de cuestionario a los trabajadores de la empresa textil con el fin de tener un resultado más exacto.

Para Castro (2003), la muestra se clasifica en 2 elementos probabilístico y no probabilístico. Siendo el primero la posibilidad que todos y cada uno de los miembros que la conforman tengan la misma probabilidad de participar en el estudio y el segundo elemento hace referencia a una selección ya sea aleatoria, estratificada o por áreas para pertenecer al conjunto de estudio.

Muestreo

En el presente trabajo no se realizará ningún tipo de muestreo ya que se efectuará un censo que consiste en el recuento de individuos que conforman una población estadística, definida como un conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones. El censo de una población estadística consiste, básicamente, en obtener el número total de individuos mediante las más diversas técnicas de recuento. El censo es una de las operaciones estadísticas que no trabaja sobre una muestra, sino sobre la población total. Se utilizará el censo debido a que el instrumento se aplicará a toda la población objeto de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica a aplicar será el censo porque la población representará la totalidad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C que comprenden 50 individuos en producción y administración.

Por su parte Hernández citado en Castro (2003), afirma que "Toda población que contenga menos de 50 elementos debe ser igual a la muestra a evaluar"

Instrumentos

El instrumento que se aplicó fue el cuestionario de preguntas validado por 5 expertos, el propósito principal es establecer la relación que existe entre la variable 1 y 2 de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA 2020. (Anexo 01)

Esta herramienta tiene como fin procesar resultados y recolectar conocimientos que ayudan a comprender determinados factores de la investigación. Se hizo un cuestionario de 26 preguntas para analizar la variable 1 y 18 preguntas para analizar la variable 2, siendo en total 44 preguntas con el propósito de que los miembros de la organización textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. respondan según su entendimiento.

Según Tamayo (2008), el cuestionario "brinda respuestas a problemas en términos descriptivos cómo interactúan la variable 1 y 2 con la recolección sistemática de datos según un diseño antes preparado que ajuste a brindar un conocimiento a determinados factores a evaluar." (p.126).

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario: Clima organizacional

Ficha Técnica
Autor: Marisol Ayala Gavilan
Nombre del Instrumento: Clima organizacional
Forma de empleo: Individual
Encuestados: trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C.
Duración de la encuesta: 10 minutos.
Objetivo del Instrumento empleado: La medición de conocimiento de la variable clima organizacional
Utilidad Diagnóstica: Conocimiento para mejoras en la producción.
Cantidad de Ítems: 26 ítems
Puntuación: escala ordinal con los siguientes parámetros: Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
Método de Aplicación: Se programó un cuestionario de 26 ítems o preguntas utilizando el Formulario en Google para tomar la encuesta vía online. Se envía el link a los trabajadores para luego ser llenado por cada uno de ellos. Pasado un tiempo de 10 minutos las encuestas son recibidas por internet.

Nota: Adaptado de Palma (2014)

Tabla 5

Ficha técnica del cuestionario de Productividad

Ficha Técnica
Autor: Marisol Ayala Gavilan
Nombre del Instrumento: Productividad
Forma de empleo: Individual
Encuestados: trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C.
Duración de la encuesta: 10 minutos.
Objetivo del Instrumento empleado: La medición de conocimiento de la variable Productividad
Utilidad Diagnóstica: Conocimiento para mejoras en la producción.

Cantidad de Ítems: 18 ítems

Puntuación: escala ordinal con los siguientes parámetros:

Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5

Método de Aplicación: Se programó un cuestionario de 18 ítems o preguntas utilizando el Formulario en Google para tomar la encuesta vía online. Se envía el link a los trabajadores para luego ser llenado por cada uno de ellos.

Pasado un tiempo de 10 minutos las encuestas son recibidas por internet.

Nota: Adaptado de Palma (2014)

Validez y confiabilidad

La validación comprende una evaluación del instrumento de medición se realiza mediante la validez de contenido, de criterio o de constructo.

Se utilizó la validez de contenido por juicio de expertos y la validez de constructo.

Validez de contenido

La validez de contenido puede definirse como el juicio lógico que tiene el experto cuando se pretende medir la correspondencia entre la consulta y la respuesta del encuestado. En el trabajo, se solicitaron el apoyo de 5 expertos, que identificaron la validez de los ítems, mostrados en la Tabla 6.

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos, variable CO.

N° Ítems		\bar{X}	DE	V Aiken
Ítm. 1	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Ítm. 2	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Ítm. 3	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Ítm. 4	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Ítm 5	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Ítm 6	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Ítm 7	Relevance	4	0.00	1.00

	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 8	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 9	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 10	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 11	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 12	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 13	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 14	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 15	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 16	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 17	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 18	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
tm 19	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 20	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 21	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 22	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 23	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 24	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 25	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
	Relevance	4	0.00	1.00
Itm 26	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00

Nota: Elaboración propia.

Tabla 7*Validez de contenido por juicio de expertos, variable PRO.*

N° Items		\bar{X}	DE	V Aiken
Itm 1	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 2	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 3	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 4	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 5	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 6	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 7	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 8	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 9	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 10	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 11	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 12	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 13	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 14	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 15	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 16	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 17	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00
Itm 18	Relevance	4	0.00	1.00
	Pertinence	4	0.00	1.00
	Clarity	4	0.00	1.00

Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 6 y 7, se evidencia la opinión de los expertos respecto al contenido del instrumento y el 1.00% de ellos, considera que el instrumento cumple las condiciones para su uso.

Validez de constructo

El constructo es una característica o fenómeno disponible de ser medido en un elemento o acontecimiento. El instrumento, está conformado por variables integradas con dimensiones e indicadores. El contenido de lo que se quiere conocer se define en los indicadores agrupados en el constructo para definir la variable, siendo necesario evaluar correspondencia entre concepto teórico y comprensión de la realidad por las unidades muestrales.

Se requieren convergencia de los indicadores mediante el análisis factorial exploratorio – AFE y su correspondiente evaluación mediante el análisis factorial confirmatorio – AFC.

Análisis factorial exploratorio - AFE

Es una técnica estadística que explora dimensiones subyacentes, constructos o variables latentes de las variables observadas, mediante reducción y asociación. Se usan para determinar su estructura interna, necesaria para el desarrollo, validación y adaptación de instrumentos de medida.

En el trabajo, se analizaron respuesta de 50 unidades muestrales. Las variables “Clima organizacional y Productividad” estuvieron conformados por 44 ítems, fijando en el primero, 5 dimensiones y en el segundo 2. En ambos, se aplicó como método de extracción, “Mínimos cuadrados no ponderados”, con rotación “Varimax” y “normalización de Kaiser”, carga en el factor de 0.30. Se obtuvo como respuesta en el primero, buen ajuste $KMO=0.849$, $X^2=1581,868$ $gl=325$ y $sig.= 0.000$ y en el segundo un ajuste regular $KMO=0.788$, $X^2=1143,366$ $gl=153$ y $sig.= 0.000$

Tabla 8*AFE de Clima organizacional*

Matriz de factor rotado^a

	Factor				
	1	2	3	4	5
C008	,910				
C011	,808				
C014	,767				
C005	,711				
C019	,701				
C006	,690				
C016	,687				
C013	,676				
C002	,658				
C007	,647				
C015	,625				
C017	,625				
C022	,568				
C018		,852			
C004		,712			
C020		,675			
C010		,591			
C021		,561			
C026			,834		
C024			,778		
C023			,645		
C025				,501	
C012				,365	
C001				,360	
C003					,705
C009					,520

Método de extracción: cuadrados mínimos no ponderados.
 Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Nota: Elaborado en SPS V. 26

Tabla 9*AFE de Productividad***Matriz de factor rotado^a**

	Factor	
	1	2
PR05	,879	
PR07	,812	
PR06	,793	
PR09	,788	
PR17	,746	
PR18	,723	
PR12	,712	
PR15	,689	
PR03	,647	
PR08	,602	
PR14	,596	
PR02		,717
PR13		,707
PR10		,678
PR01		,669
PR04		,660
PR11		,657
PR16		,623

Método de extracción:
cuadrados mínimos no ponderados.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Nota: Elaborado en SPS V. 26

En la Tabla 8 y Tabla 9, se muestran las saturaciones de los ítems, respecto de los factores, manteniendo las cargas en dimensiones similares, pero, de estructuras diferentes.

Análisis factorial confirmatorio - AFC

Es una técnica que, determina el número de factores obtenidos en correspondencia con sus cargas y similitud con la teoría previa acerca de datos. Tiene como hipótesis que determinados factores están asociados con un subconjunto de las variables. El AFC genera un nivel de confianza para poder aceptar o rechazar dicha hipótesis. Como resultado de la evaluación de los modelos de cada variable se consideraron, lo mostrado en la Tabla 9.

Tabla 10

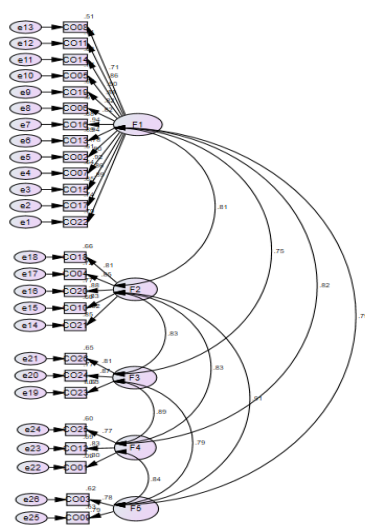
Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC en las variables CO, PRO

Variables	Ajuste absoluto RMR	Ajuste incremental			Ajuste de Parsimonia	
		GFI	AGFI	NFI	PRATIO	PNFI
CO	.063	.990	.988	.989	.889	.879
PRO	.074	.984	.980	.981	.876	.860

Nota: Elaboración propia

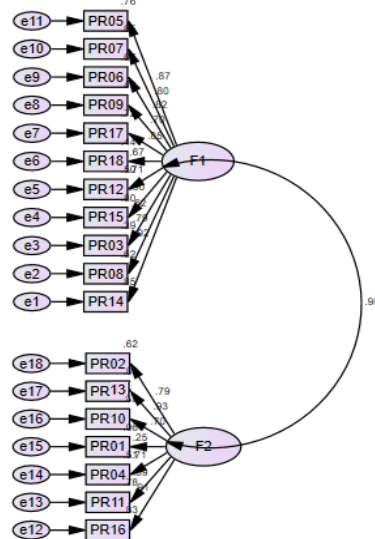
En la Tabla 10, se evidencian los índices obtenidos mediante correlaciones policóricas y los diferentes tipos de ajuste que evidencian un buen ajuste de los modelos con la teoría de soporte que definieron variables y constructos, mostrados en las Figuras 1 y 2:

Figura 1
Análisis de ruta de CO



Nota: Elaboración propia

Figura 2
Análisis de ruta de PRO



Nota: Elaboración propia

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad está referida al nivel de confianza del instrumento, y el procedimiento de medición se refiere a la capacidad de aplicar el mismo resultado dos veces o más al mismo grupo de objetos en las mismas condiciones. Se utilizó la confiabilidad “Alfa de Cronbach” a variables y constructos.

Tabla 11

Resultados de la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach

Variable/ Dimensión	Número de elementos	Coefficiente de confiabilidad
Clima Organizacional	26	0.974
Autorrealización	13	0.972
Involucramiento Laboral	5	0.924
Supervisión	3	0.992
Comunicación	3	0.650
Condiciones Laborales	2	0.732
Productividad	18	0.897
Eficiencia	10	0.980
Eficacia	8	0.724

Nota: Elaborado en SPSS v.26

En la tabla 11 se observa que, los coeficientes Alfa de Cronbach tienen valores altos, evidenciado que los constructos definen el concepto teórico de las variables.

3.5. Procedimientos

Primero se elaborará los instrumentos con soporte teórico y se determinará la validez de contenido por juicio de expertos. Con las sugerencias de modificaciones de los expertos se procederá a realizar la prueba piloto con 10 unidades muestrales, teniendo como propósito evaluar la comprensión de los instrumentos. (Anexo 02)

Para Hernandez, Fernandez y Baptista. (2010). “La confiabilidad hace referencia al porcentaje de similitud en el resultado que dará la aplicación al mismo sujeto u objeto en uno o más ocasiones”. (p.346).

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos inicio con la depuración de datos individuales, con asimetría y curtosis considerando más menos 1.5 o 3.

Estadística descriptiva, describiendo variables, dimensiones.

El software estadístico empleado fue SPSS versión 26.0 para el análisis y la confiabilidad de la data recolectada en la empresa textil y posteriormente los resultados fueron confirmados por el análisis factorial en el AMOS versión 26.0 Estadística inferencial mediante contraste de hipótesis, aplicando ecuación de regresión lineal múltiple, ecuaciones estructurales y modelo mediacional simple.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se ha elaborado con respeto a la propiedad intelectual de las consultas que se efectuaron tanto a nivel de libros, artículos científicos y otros que fueron corroborados mediante la aplicación del turnitin y se encontraran especificados en las referencias de este proyecto de investigación. Asimismo, se utilizó el manual APA, que la universidad exige para la presentación de investigaciones.

Se respetó la autenticidad de los datos, cumpliendo un principio ético de la investigación respecto al acuerdo de la inviolabilidad de los datos, es decir, la estadística no es una fábrica de invención de datos.

IV. RESULTADOS

El estudio empírico de la investigación se realizó considerando descripción de datos y contraste o evidencia de las hipótesis. Este último utilizando dos modelos, Rho Spearman y ecuaciones estructurales.

4.1. Descripción de datos

Variable 1: Clima organizacional - CO

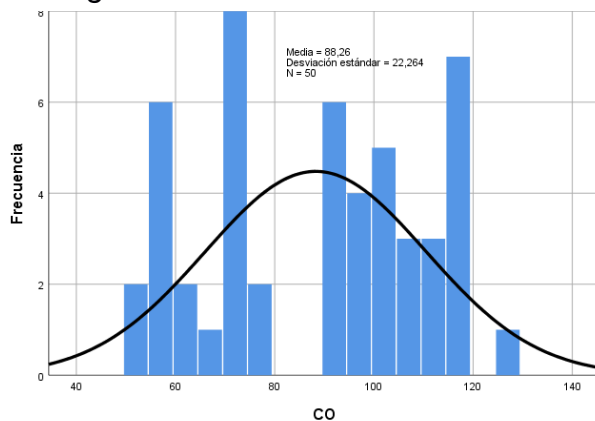
Tabla 12
Estadísticos de la V1

		CO	Autorre	Involuc	Superv	Comun	CondiL
N	Válido	50	50	50	50	50	50
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		88,26	12,76	21,46	17,30	20,44	16,30
Mediana		93,50	12,00	21,00	18,50	21,00	17,00
Moda		56 ^a	12	16 ^a	11	13 ^a	17
Desv. Desviación		22,264	3,159	5,080	4,854	5,839	4,937
Asimetría		-,106	,153	-,041	-,100	-,095	-,328
Curtosis		-1,298	-,620	-1,195	-1,262	-1,468	-,947
Mínimo		52	7	12	9	11	8
Máximo		129	20	30	25	30	24
Percentiles	25	70,00	11,00	17,00	13,00	14,75	12,00
	50	93,50	12,00	21,00	18,50	21,00	17,00
	75	105,25	15,25	26,00	21,25	26,00	20,00

Nota: Elaboración propia

Figura 3

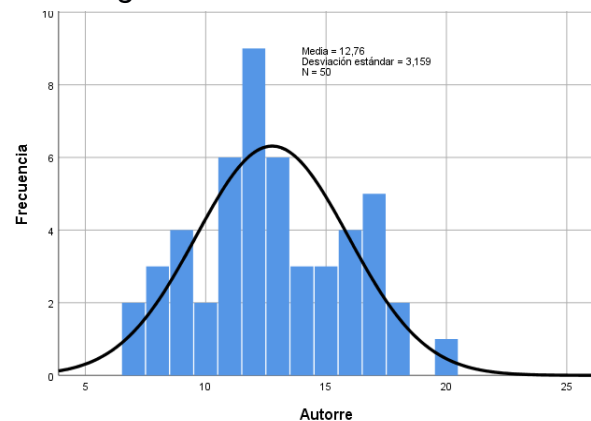
Histograma de la variable 1 - CO



Nota: Elaboración propia

Figura 4

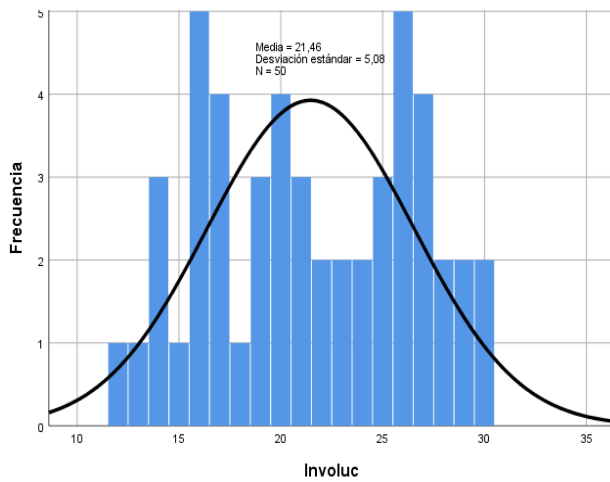
Histograma del factor Autorrealización



Nota: Elaboración propia

Figura 5

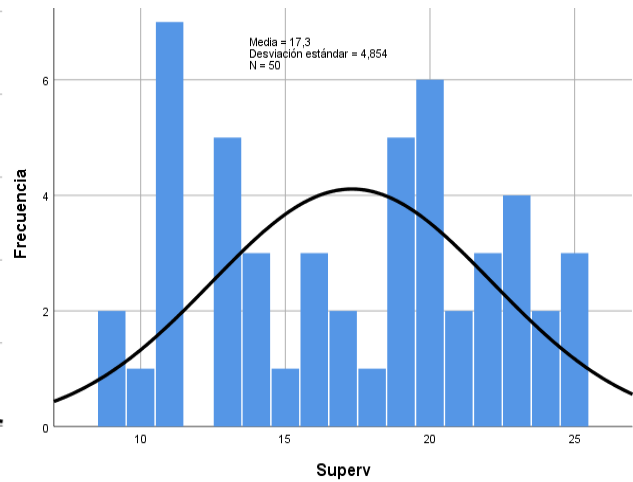
Histograma del factor Involucramiento Laboral



Nota: Elaboración propia

Figura 6

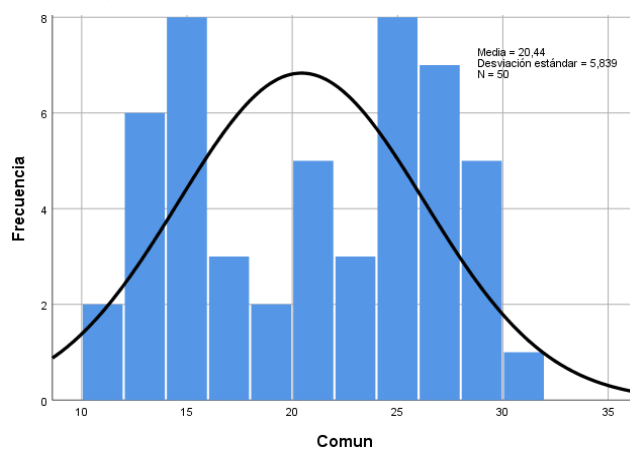
Histograma del factor Supervisión



Nota: Elaboración propia

Figura 7

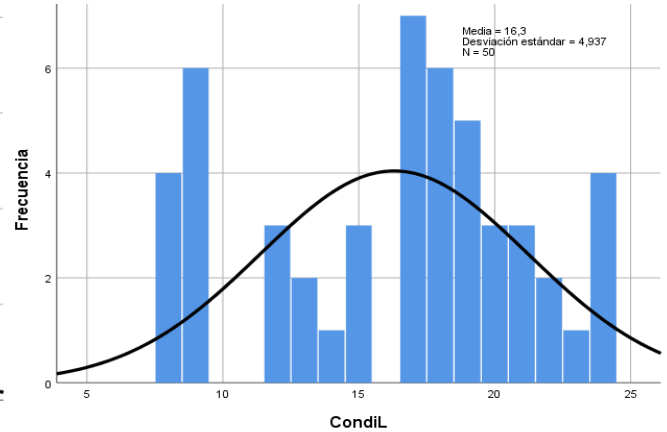
Histograma del factor Comunicación



Nota: Elaboración propia

Figura 8

Histograma del factor Cond. Laborales



Nota: Elaboración propia

En la figura 3, se evidencia que, los datos de CO se encuentran concentradas en el rango de [65.996 - 110.524] con una moda de 56 que representa el 3% de la distribución, con asimetría negativa o sesgada a la izquierda y curtosis platicúrtica o inferior a una distribución ideal. Tabla 12 y Figura 3.

En la figura 4, se evidencia que, los datos del factor Autorrealización se encuentran concentradas en el rango de [9.601 -15.919] con una moda de 12 que representa el 9% de la distribución, con asimetría negativa o sesgada a la izquierda y curtosis platicúrtica a una distribución ideal. Tabla 12 y Figura 4.

En la figura 5, se evidencia que, los datos del factor Involucramiento Laboral se encuentran concentradas en el rango de [16.38 - 26.54] con una moda de 16 que representa el 5% de la distribución, con asimetría negativa o sesgada a la izquierda y curtosis inferior a una distribución ideal. Tabla 12 y Figura 5.

En la figura 6, se evidencia que, los datos del factor Supervisión se encuentran concentradas en el rango de [12.446 - 22.154] con una moda de 11 que representa el 7% de la distribución, con asimetría negativa o sesgada a la izquierda y curtosis platicúrtica una distribución ideal. Tabla 12 y Figura 6.

En la figura 7, se evidencia que, los datos del factor Comunicación se encuentran concentradas en el rango de [14.601 – 26.279] con una moda de 13 que representa el 5% de la distribución, con asimetría negativa o sesgada a la izquierda y curtosis inferior a una distribución ideal. Tabla 12 y Figura 7.

En la figura 8, se evidencia que, los datos del factor Condiciones Laborales se encuentran concentradas en el rango de [65.996 - 110.524] con una moda de 17 que representa el 7% de la distribución, con asimetría negativa o sesgada a la izquierda y curtosis inferior a una distribución ideal. Tabla 12 y Figura 8.

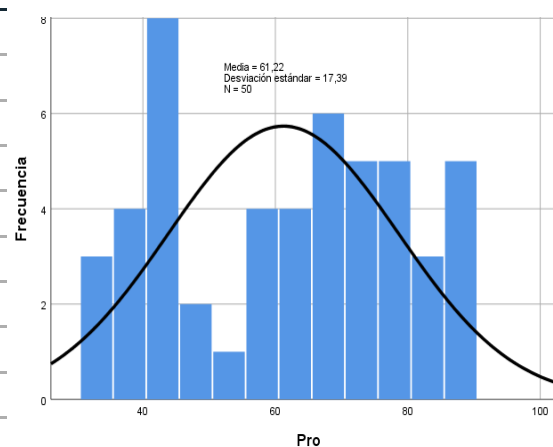
4.1.2. Variable 2: Productividad - PRO

Tabla 13
Estadísticos de la V2

		Pro	Efici	Efica
N	Válido	50	50	50
	Perdidos	0	0	0
Media		61,22	38,74	22,48
Mediana		64,50	41,50	22,00
Moda		33 ^a	43	21 ^a
Desv. Desviación		17,390	9,891	7,838
Asimetría		-,161	-,108	-,241
Curtosis		-1,317	-1,065	-1,344
Percentiles	25	42,00	26,00	18,00
	50	64,50	41,50	22,00
	75	76,25	49,00	28,00

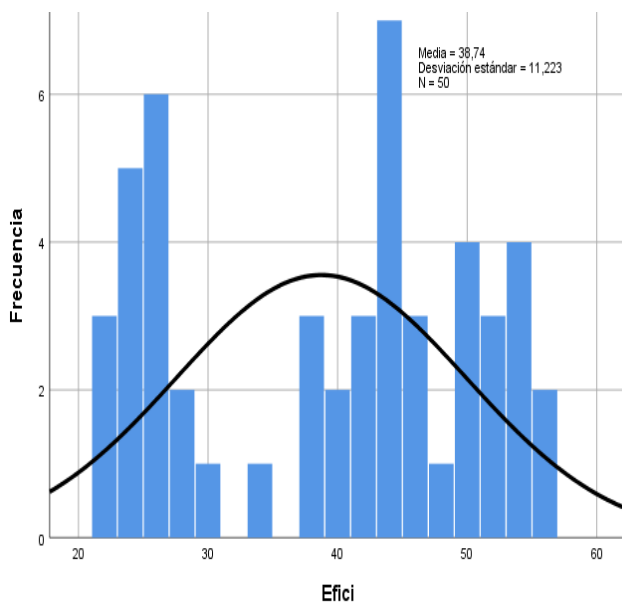
Nota: Elaboración propia

Figura 9
Histograma Variable 2 - PRO



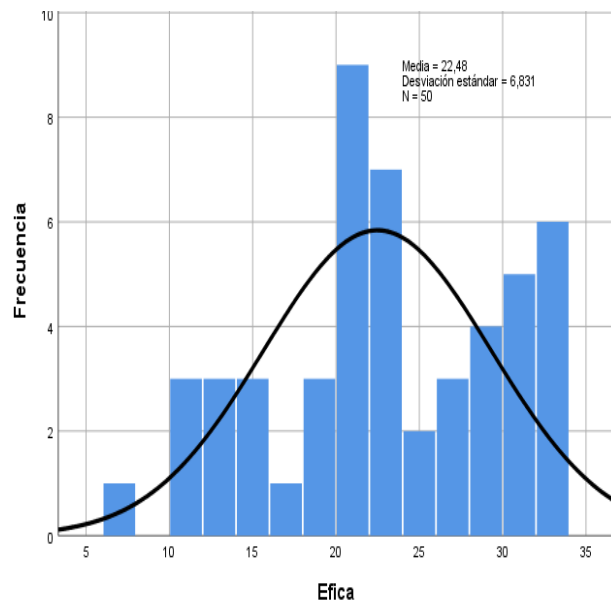
Nota: Elaboración propia

Figura 10
Histograma del factor eficiencia



Nota: Elaboración propia

Figura 11
Histograma del factor eficacia



Nota: Elaboración propia

En la Figura 9, se evidencia que, los datos de la variable 2 “PRO” se encuentran concentradas en el rango de [43.83 - 78.61] con una moda de 33 que representa el 3% de la distribución, con asimetría negativa o sesgada a la izquierda y curtosis platicúrtica o inferior a una distribución ideal. Tabla 13 y Figura 9.

En la Figura 10, se evidencia que, los datos del factor Eficiencia se encuentran concentradas en el rango de [28.849 – 48.631] con una moda de 43 que representa el 4% de la distribución, con asimetría negativa o sesgada a la izquierda y curtosis platicúrtica o inferior a una distribución ideal. Tabla 13 y Figura 10.

En la Figura 11, se evidencia que, los datos del factor Eficacia se encuentran concentradas en el rango de [14.642 – 30.318] con una moda de 21 que representa el 5% de la distribución, con asimetría negativa o sesgada a la izquierda y curtosis platicúrtica o inferior a una distribución ideal. Tabla 13 y Figura 11.

ASOCIACIÓN DE VARIABLES

Tabla 14

Asociación de variables V1 - V2

		KPRO				Total
		MALO (33-47)	REGULAR (48-62)	BUENO (63-77)	MUY BUENO (78-92)	
KCO	MALO (53-76)	11	0	0	0	11
	REGULAR (77-100)	4	6	0	0	10
	BUENO (101-124)	0	2	14	2	18
	MUY BUENO (125-148)	0	0	2	9	11
Total		15	8	16	11	50

Nota: Elaboración propia

Tabla 15

Significación de asociación V1 - V2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	85,534 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	86,707	9	,000
Asociación lineal por lineal	41,945	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,60.

Nota: Elaboración propia

En la tabla 14, se evidencia que existe una asociación directa e intensa entre la variable 1 “CO” y la variable 2 “PRO”, es decir, un buen conocimiento del clima organizacional genera un buen conocimiento de productividad.

En la tabla 15, se evidencia el cumplimiento de la hipótesis propuesta de que existe relación entre variables 1 “CO” y la variable 2 “PRO” mostrada por el valor de Significación asintótica que evidencia estadísticamente significativa

Tabla 16

Asociación de la variable V1F1 - V2

		KPRO				Total
		MALO (33-47)	REGULAR (48-62)	BUENO (63-77)	MUY BUENO (78-92)	
kAutorr	MUY MALO (5-9)	2	0	0	0	2
	MALO (10-14)	8	5	2	0	15
	REGULAR (15-19)	5	2	10	4	21
	BUENO (20-24)	0	1	4	6	11
	MUY BUENO (25-29)	0	0	0	1	1
Total		15	8	16	11	50

Nota: Elaboración propia

Tabla 17

Significación de asociación V1F1 - V2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,177 ^a	12	,003
Razón de verosimilitud	34,087	12	,001
Asociación lineal por lineal	21,897	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.

Nota: Elaboración propia

En la tabla 16, se evidencia que existe una asociación directa y positiva entre el Factor 1 Autorrealización y la variable 2 “PRO”, es decir, un buen conocimiento de Autorrealización genera un buen conocimiento de productividad.

En la tabla 17, se evidencia el cumplimiento de la hipótesis propuesta de que existe relación entre el Factor Autorrealización y la variable 2 “PRO” mostrada por el valor de Significación asintótica que evidencia estadísticamente significativa.

Tabla 18
Asociación de la variable V1F2 - V2

		KPRO				Total
		MALO (33-47)	REGULAR (48-62)	BUENO (63-77)	MUY BUENO (78-92)	
Kinvoluc	MALO (11-15)	6	0	0	0	6
	REGULAR (16-20)	9	6	2	0	17
	BUENO (21-25)	0	2	9	1	12
	MUY BUENO (26-30)	0	0	5	10	15
Total		15	8	16	11	50

Nota: Elaboración propia

En la tabla 18, se evidencia que existe una asociación directa y positiva entre el Factor 2 Involucramiento Laboral y la variable 2 “PRO”, es decir, un buen conocimiento de Involucramiento Laboral genera un buen conocimiento de productividad.

En la tabla 19, se evidencia el cumplimiento de la hipótesis propuesta de que existe relación entre el Factor Involucramiento Laboral y la variable 2 “PRO” mostrada por el valor de Significación asintótica que evidencia estadísticamente significativa.

Tabla 20
Asociación de la variable V1F3 - V2

		KPRO				Total
		MALO (33-47)	REGULAR (48-62)	BUENO (63-77)	MUY BUENO (78-92)	
Ksuperv	MUY MALO (6-10)	2	0	0	0	2
	MALO (11-15)	13	3	0	0	16
	REGULAR (16-20)	0	4	7	1	12
	BUENO (21-25)	0	1	9	7	17
	MUY BUENO (26-30)	0	0	0	3	3
Total		15	8	16	11	50

Nota: Elaboración propia

Tabla 19
Significación de asociación V1F2 - V2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	58,920 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	66,297	9	,000
Asociación lineal por lineal	37,158	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,96.

Nota: Elaboración propia

Tabla 21
Significación de asociación V1F3 - V2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	58,858 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	68,930	12	,000
Asociación lineal por lineal	36,900	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,32.

Nota: Elaboración propia

En la tabla 20, se evidencia que existe una asociación directa y positiva entre el Factor 3 Supervisión y la variable 2 “PRO”, es decir, un buen conocimiento de Supervisión genera un buen conocimiento de productividad.

En la tabla 21, se evidencia el cumplimiento de la hipótesis propuesta de que existe relación entre el Factor Supervisión y la variable 2 “PRO” mostrada por el valor de Significación asintótica que evidencia estadísticamente significativa

Tabla 22
Asociación de la variable V1F4 - V2

		KPRO				
		MALO (33-47)	REGULAR (48-62)	BUENO (63-77)	MUY BUENO (78-92)	Total
Kcomun	MALO (11-15)	14	2	0	0	16
	REGULAR (16-20)	1	4	2	0	7
	BUENO (21-25)	0	2	11	1	14
	MUY BUENO (26-30)	0	0	3	10	13
Total		15	8	16	11	50

Nota: Elaboración propia

Tabla 23
Significación de asociación V1F4 - V2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	75,191 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	77,364	9	,000
Asociación lineal por lineal	41,432	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 15 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,12.

Nota: Elaboración propia

En la tabla 22, se evidencia que existe una asociación directa y positiva entre el Factor 4 Comunicación y la variable 2 “PRO”, es decir, un buen conocimiento de Comunicación genera un buen conocimiento de productividad.

En la tabla 23, se evidencia el cumplimiento de la hipótesis propuesta de que existe relación entre el Factor Comunicación y la variable 2 “PRO” mostrada por el valor de Significación asintótica que evidencia estadísticamente significativa

Tabla 24
Asociación de la variable V1F5 - V2

		KPRO				
		MALO (33-47)	REGULAR (48-62)	BUENO (63-77)	MUY BUENO (78-92)	Total
Kcondil	MUY MALO (8-14)	10	0	0	0	10
	MALO (15-21)	2	3	1	0	6
	REGULAR (22-28)	3	5	8	5	21
	BUENO (29-35)	0	0	7	6	13
Total		15	8	16	11	50

Nota: Elaboración propia

Tabla 25
Significación de asociación V1F5 - V2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,622 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	49,313	9	,000
Asociación lineal por lineal	28,912	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,96.

Nota: Elaboración propia

En la tabla 24, se evidencia que existe una asociación directa y positiva entre el Factor 5 Condiciones Laborales y la variable 2 “PRO”, es decir, un buen conocimiento de Condiciones Laborales genera un buen conocimiento de productividad.

En la tabla 25, se evidencia el cumplimiento de la hipótesis propuesta de que existe relación entre el Factor Condiciones Laborales y la variable 2 “PRO” mostrada por el valor de Significación asintótica que evidencia estadísticamente significativa

Prueba de normalidad de la variable (CO):

Tabla 26

Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk - CO

	Shapiro-Wilk		
kAutorr	,845	49	,000
kInvoluc	,905	49	,001
Ksuperv	,869	49	,000
Kcomun	,878	49	,000
KcondiL	,868	49	,000

Nota. Elaboración propia

Como se puede observar en la tabla 26, la estadística de la variable CO no tiene una distribución normal, porque la significancia es menor de .05

Prueba de normalidad de la variable (PRO):

Tabla 27

Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk - PRO

	Shapiro-Wilk		
Kefici	,813	50	,000
Kefica	,912	50	,001

Nota. Elaboración propia

Como se puede observar en la tabla 27, la estadística de la variable PRO no tiene una distribución normal, porque la significancia es menor de .05

4.2. Evidencia de la Hipótesis

Rho de Spearman

Tabla 28

Correlación no paramétrica de hipótesis General : V1 - V2

			Clima Organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,926**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,926**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota: Elaboración propia

En la tabla 28, se evidencia que al evaluar la muestra de 50 trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. Determinó un coeficiente de correlación no paramétrica moderada alta Rho Spearman de 0,926 la cual indica que existe relación intensa, significativa y representa el 92.6% de relación de las variables “CO y “PRO”.

Tabla 29

Correlación no paramétrica de hipótesis Especifica 1: V1F1 - V2

			Autorrealización	Productividad
Rho de Spearman	Autorrealización	Coefficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota: Elaboración propia

En la tabla 29, se evidencia que al evaluar el factor Autorrealización y la variable “PRO” se determinó una correlación no paramétrica Rho Spearman intensa de 0,879 el cual representa el 87.9% de relación de la variable con el factor.

Tabla 30*Correlación no paramétrica de hipótesis Específica 2: V1F2 - V2*

			Involucramien to Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Involucramiento Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota: Elaboración propia

En la tabla 30, se evidencia que al evaluar el factor Involucramiento Laboral y la variable “PRO” se determinó una correlación no paramétrica Rho Spearman intensa de 0,833 el cual representa el 83.3% de relación de la variable con el factor.

Tabla 31*Correlación no paramétrica de hipótesis Específica 3: V1F3 - V2*

			Supervisión	Productividad
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota: Elaboración propia

En la tabla 31, se evidencia que al evaluar el factor Supervisión y la variable “PRO” se determinó una correlación no paramétrica Rho Spearman moderada de 0,698 el cual representa el 69.8% de relación de la variable con el factor.

Tabla 32*Correlación no paramétrica de hipótesis Específica 4: V1F4 - V2*

			Comunicación	Productividad
Rho de Spearman			n	
Comunicación	Coefficiente de correlación		1,000	,770**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		50	50
Productividad	Coefficiente de correlación		,770**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		50	50

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

Nota: Elaboración propia

En la tabla 32, se evidencia que al evaluar el factor Comunicación y la variable “PRO” se determinó una correlación no paramétrica Rho Spearman intensa de 0,770 el cual representa el 77% de relación de la variable con el factor.

Tabla 33*Correlación no paramétrica de hipótesis Específica 5: V1F5 - V2*

			Condiciones Laborales	Productividad
Rho de Spearman				
Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación		1,000	,660**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		50	50
Productividad	Coefficiente de correlación		,660**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		50	50

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

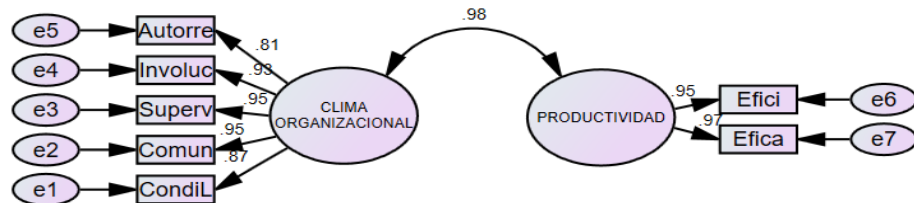
Nota: Elaboración propia

En la tabla 33, se evidencia que al evaluar el factor Condiciones Laborales y la variable “PRO” se determinó una correlación no paramétrica Rho Spearman moderada de 0,660 el cual representa el 66% de relación de la variable con el factor.

Modelo de ecuación estructural

Figura 12

Modelo de ecuación estructural



Nota: análisis factorial confirmatorio “CO” y “PRO”

En la figura 12, se muestra el resultado confirmatorio del análisis AMOS de las variables “CO” y “PRO” con un coeficiente de correlación robusta de 98%, es decir, se confirma que existe una relación significativa entre la variable 1 y 2. El modelo evidencia también una solidez en sus factores: la variable “CO” y sus 5 factores obtienen un promedio de 90.2% y la variable “PRO” con sus 2 factores obtienen un promedio de correlación de 96%. Se utilizó el método de extracción de mínimos cuadrados no ponderados determinando como ajustes absolutos RMR estandarizado de .0255, GFI, AGFI, NFI, PRATIO y PNFI con promedios de 84%

V. DISCUSIÓN

En la investigación, se propuso como Hipótesis General que existe relación entre el Clima Organizacional "CO" y la Productividad "PRO, en el que se evaluó a 50 trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C.

Para evidenciar el objetivo General, se utilizó la prueba de Rho de Spearman la cual determino un coeficiente de 0.926, evidenciando que existe una correlación de 92.6% confirmando que existe una positiva y alta relación entre las variables "CO" y "PRO" así como un nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ con la cual se acepta la hipótesis general y se concluye que: Existe relación significativa del "CO" y "PRO" de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C.

Por evidencias de la correlación, la variable "CO", es la percepción del trabajador respecto a su entorno laboral conformado por los factores Autorrealización la cual permite el desarrollo individual del trabajador dentro de la empresa asociado, con el factor Involucramiento Laboral lo cual refleja la identificación del trabajador respecto a la empresa seguido del factor Supervisión percepción de seguridad y acompañamientos en sus labores apoyado del factor Comunicación la cual refleja la fluidez y claridad con la que una información debe transmitirse dentro de la organización y a su vez considerado el factor Condiciones Laborales mide la percepción de los beneficios laborales y de infraestructura que brinda la empresa a sus trabajadores. Todos los factores antes mencionados tienen relación significativa con la productividad porque va depender mucho como perciba el trabajador cada uno de estos factores negativa o positivamente para un mejor rendimiento en la producción.

Así mismo, los factores de Productividad son Eficiencia y Eficacia siendo el primero el logro de los objetivos con la menor cantidad de recursos y el segundo cumpliendo las metas propuestas por la empresa.

La correlación no paramétrica de la hipótesis Especifica 1 determinó un coeficiente de 0.879 confirmando que existe relación alta entre el factor Autorrealización y "PRO", por lo tanto, se concluye que: Existe relación evidenciada de 87.9% significativa del factor Autorrealización y "PRO" de los trabajadores de la

empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. Por evidencias de la correlación, el factor Autorrealización tiene relación con la productividad debido a que la apreciación del trabajador respecto a las oportunidades de desarrollo personal en la empresa influye generando comodidad en el trabajador y desenvolvimiento para mejorar cada día.

La correlación no paramétrica de la hipótesis Especifica 2 determinó un coeficiente de 0.833 confirmando que existe relación positiva alta entre el factor Involucramiento Laboral y "PRO", por lo tanto, se concluye que: Existe relación evidenciada de 83.3% significativa del factor Involucramiento Laboral y "PRO" de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. Por evidencias de la correlación, el factor Involucramiento Laboral y la variable productividad tienen relación debido a la gran importancia que tiene la identificación y compromiso de los miembros de la organización respecto a la empresa y a sus labores para un mejor rendimiento.

La correlación no paramétrica de la hipótesis Especifica 3 determinó un coeficiente de 0.698 confirmando que existe relación moderada entre el factor Supervisión y "PRO", por lo tanto, se concluye que: Existe relación evidenciada de 69.8% significativa del factor Supervisión y "PRO" de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. Por evidencias de la correlación, el factor Supervisión tiene relación importante con la variable productividad debido a que el seguimiento y evaluación constante de los miembros de la empresa será importante para aumentar la productividad.

La correlación no paramétrica de la hipótesis Especifica 4 determinó un coeficiente de 0.770 confirmando que existe relación moderada entre el factor Comunicación y "PRO", por lo tanto, se concluye que: Existe relación evidenciada de 77% significativa del factor Comunicación y "PRO" de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. Por evidencias de la correlación, el factor Comunicación tiene relación con la productividad debido a que es de importancia la información que se transmitirá de forma eficaz, clara y necesaria para el cumplimiento de las tareas.

La correlación no paramétrica de la hipótesis Especifica 5 determinó un coeficiente de 0.660 confirmando que existe relación moderada entre el factor Condiciones Laborales y “PRO”, por lo tanto, se concluye que: Existe relación evidenciada de 66% significativa del factor Condiciones Laborales y “PRO” de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. Por evidencias de la correlación, el factor Condiciones Laborales tiene relación con la productividad debido a que las condiciones tecnológicas, beneficios laborales y de infraestructura impulsaran una mayor productividad.

Resultados similares se encuentra en el trabajo de Lache (2020), que evidenció una correlación de sus variables CO y PRO de 0.653 la cual confirma que en el hospital los colaboradores perciben un clima laboral moderadamente favorable y presentan una moderada productividad en el servicio que ofrecen. Así mismo Sedano (2017), concluyo su investigación con una correlación de 0.619 demostrando también que ambas variables se relacionan una de otra.

Igualmente de la evidencia encontrada en Pacheco (2017), la cual menciona que se obtuvo una correlación de la variable CO con el factor Involucramiento Laboral de 91%, Autorrealización, comunicación y condiciones laborales 90%, por ultimo Supervisión con 88% las cuales coinciden con los resultados obtenidos en la presente investigación en referencia de la variable CO y sus 5 factores, confirmando así que la fuerte relación que tienen estas dimensiones con el clima organizacional en el rubro hotelero de Riobamba al igual que el rubro textil.

Así mismo de la evidencia también encontrada en Duellas (2017), la cual se obtuvo un bajo coeficiente de correlación entre las variables de 47%, siendo la investigación aplicada en la corte superior de justicia y demostrando que el servicio que brinda tiene una regular relación con el nivel del clima organizacional.

También se encontró evidencias en Collas (2019), la cual confirmó una correlación de 68.2% positivo moderado entre las variables CO y PRO, corroborando el resultado obtenido de la Fiscalía del Ministerio Público con el rubro textil la cual se investigó.

A su vez es importante agregar que en la reestructuración de los ítems de cada dimensión según el factor rotado del análisis estadístico y confirmado según el análisis estructural confirmatorio demostró que existe una correlación alta de 91.6% entre el primer factor Autorrealización de la variable CO y el primer factor Eficiencia de la variable PRO, por lo cual se realizó un análisis a los ítems de cada factor con la mayor correlación identificando las preguntas que tienen mayor importancia en estos factores. Del análisis mencionado se determinó que los ítems con mayor relación son CO13 del factor Autorrealización y PRO18 del factor Eficiencia con un coeficiente alto de 87.9%, por lo tanto, podemos decir que las responsabilidades del cargo deben estar bien definidas y supervisadas para que los miembros del equipo tengan claras sus responsabilidades individuales optimizando su producción. Siguiendo con el análisis se evidenció también que otros ítems con mayor correlación importante también son CO19 del factor Autorrealización y PRO09 del factor Eficiencia la cual obtuvo una correlación de 84.4%, por lo tanto, se demuestra que si los jefes escucharían a los trabajadores los planteamientos u observaciones que se les hacen, las áreas de producción se alimentarían de material a tiempo e incurrirían en aumento de costos de mano de obra y maquinaria por la espera de material.

Siguiendo con el análisis de los factores con mayor correlación evidenciamos que el segundo factor Involucramiento Laboral de la variable CO y el segundo factor Eficacia de la variable PRO presentan una robusta correlación de 85.4% corroborando que existe relación significativa entre el factor Involucramiento Laboral y Eficacia, continuando con el análisis profundizamos en los ítems para determinar la pregunta que tiene mayor correlación entre los factores mencionados. Del análisis realizado se determinó que los ítems con mayor relación son CO18 del factor Involucramiento Laboral y PRO01 del factor Eficiencia con un coeficiente de 71.1%, por lo tanto, podemos concluir que si la empresa fomenta y promueve la comunicación efectiva entonces incrementará el planeamiento de labores para cada jornada y área respectiva maximizando así la productividad.

Por la evidencia de nuestros resultados y correspondencia con otros similares se confirma que, la variable CO y PRO se relacionan intensamente siendo

importante ambas para la empresa como para el trabajador, la relación robusta entre los constructos resalta la información adquirida de que si se tiene un buen conocimiento del clima organizacional y sus factores en la empresa se obtendrá una mayor productividad generando no solo rentabilidad a la organización sino también un grupo comprometido e involucrado de trabajadores que motivados logran alcanzar las metas trazadas.

Cabe resaltar que los factores con mayor correlación con la productividad fueron Autorrealización, Involucramiento Laboral y Comunicación reflejando de esta manera que la empresa necesita reforzar las relaciones interpersonales entre los trabajadores así como los jefes directos con capacitaciones consecuentes para los miembros de la misma y permitirles con ello desarrollar sus habilidades que traerán consigo un mayor involucramiento laboral en la empresa, donde percibirán interés por su crecimiento profesional, individual y sobre todo como empresa.

Por otro lado, tenemos los factores con menor correlación con la productividad las cuales son Supervisión y condiciones laborales. Estos factores se encuentran ligeramente menos relacionados que los antes mencionados pero moderadamente estos factores también influyen en el clima organizacional ya que los trabajadores demostraron sentirse disconformes con las condiciones laborales ofrecidas, en tal sentido es importante no descuidar estos factores para un mejor clima laboral considerando siempre que si bien es cierto la empresa cumple con todos los beneficios laborales, este no sería suficiente ya que la infraestructura que es también una condición laboral que afecta el clima no es del todo adecuada por constantes averías y falta de capacitaciones a su personal para un buen uso de maquinarias y maximización de recursos. En conclusión podemos decir que por todas la evidencias encontradas y resultados comparados el clima organizacional se relación con la productividad pero son diversos factores que estudia cada una de ellas las cuales es importante identificar para encontrar las debilidades de la empresa, en el presente estudio se encontró correlaciones altas en 3 factores del clima organizacional y se espera que con la información de datos recopilados se formulen estrategias como capacitaciones en las diversas funciones que tienen cada área, inteligencia emocional e interrelación entre los trabajadores.

Teóricamente fue posible evidenciar que la variable “PRO” está en función de la variable “CO” pero para evaluar con mayor exactitud el problema de la productividad en una empresa se necesita cifras que demuestren cambios de mejora, por ello se recomienda a otras investigaciones partir de los datos recopilados en el rubro textil y adicionar cifras de rentabilidad de un determinado periodo para comprobar si efectivamente una mejora en el clima organizacional incrementa la productividad en cierto porcentaje.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se estableció que el Clima organizacional se relaciona significativamente con la Productividad de los trabajadores de la empresa Textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. demostrando una correlación no paramétrica Rho Spearman de 0.926, la cual refleja una asociación intensa entre las variables “CO” y “PRO”.

Segunda: Se determinó que la Autorrealización se relaciona significativamente con la Productividad de los trabajadores de la empresa Textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. demostrando una correlación no paramétrica Rho Spearman de 0.879, la cual refleja una asociación intensa del factor Autorrealización y la variable “PRO”.

Tercera: Se determinó que el Involucramiento Laboral se relaciona significativamente con la Productividad de los trabajadores de la empresa Textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. demostrando una correlación no paramétrica Rho Spearman de 0.833, la cual refleja una asociación intensa del factor Involucramiento Laboral y la variable “PRO”.

Cuarta: Se determinó que la Supervisión se relaciona significativamente con la Productividad de los trabajadores de la empresa Textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. demostrando una correlación no paramétrica Rho Spearman de 0.698, la cual refleja una asociación moderada.

Quinta: Se determinó que la Comunicación se relaciona significativamente con la Productividad de los trabajadores de la empresa Textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. demostrando una correlación no paramétrica Rho Spearman de 0.770, la cual refleja una asociación moderada.

Sexta: Se determinó que las Condiciones Laborales se relacionan significativamente con la Productividad de los trabajadores de la empresa Textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. demostrando una correlación no paramétrica Rho Spearman de 0.660, la cual refleja una asociación moderada.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** En relación con el Clima Organizacional, es importante que se implementen nuevos mecanismos que capaciten al personal y permitan desarrollarse de forma continua para generar una mayor productividad y mejor percepción del trabajador a largo plazo.
- Segunda:** En relación con la Productividad, es importante también que se implementen mecanismos que evalúen la productividad de los trabajadores en cada área de la empresa y que a su vez se tome mayor énfasis en la tecnología e infraestructura ya que este permitirá un mayor rendimiento en la productividad de los trabajadores.
- Tercera:** A los directivos de la empresa NEGOCIOS H Y D S.A.C. determinar y transmitir la misión y visión de la empresa a largo plazo, así como en la productividad de cada periodo para una mejor Gestión.
- Cuarta:** Aplicar el instrumento brindado de forma periódica en la empresa con la finalidad de mejorar y conocer los índices de mejoras en la Gestión.
- Quinta:** Es importante resaltar que los resultados de esta investigación fueron enfocados al rubro textil quedando por examinar como es la conducta en otras empresas de diversos rubros e incluso dentro del mismo rubro sería interesante profundizar en la variable Gestión de Calidad ya que el clima organizacional y la productividad en una empresa debe ser guiada por los directivos de forma cercana, para ello la investigación de esta variable ayudaría a organizar, planear, ejecutar y controlar las labores necesarias para cumplir con la misión de la empresa.
- Sexta:** Se recomienda tomar énfasis en reforzar los factores Autorrealización, Involucramiento Laboral y Comunicación las cuales percibieron mayor correlación con la productividad de los trabajadores en la empresa.

REFERENCIAS

1. Adu-Oppong, A. y Agyin-Birikorang, A. (2014). Communication in the workplace: guidelines for improving effectiveness. *Global Journal of Commerce & Management Perspectives*, 3(5): 208-213. <https://bit.ly/38PbSyk>
2. Anzola, M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial Universidad externado de Colombia.
3. Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2ª ed.). Pearson Educación
4. Bustos, P. y Miranda, M. (2001) *Clima Organizacional*. Lautaro
5. Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ª ed). Uyapal.
6. Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª ed). Mc Graw Hill.
7. Chiavenato I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos*. (8va ed). The McGraw-Hill.
8. Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9º ed). Mc Graw Hill.
9. Collas Ore, F. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en las Fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Archivo digital. <https://bit.ly/3nSwpZc>
10. Cotton, P y Hart, P. (2003). *Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research*. Australian Psychologist.

11. Duelles Ramírez, M. (2017). Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la corte Superior de Justicia del Santa, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://bit.ly/2WOY15m>
12. Ebenezer, C., y Shimawua, D. (2017). The effect of work environment on employee productivity: A case of study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State, Nigeria. *European Journal of Business and novation Research*, 5(5): 23-39. <http://bit.ly/389bMCK>
13. Fernández, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos*. Madrid: Díaz de Santos. Universidad Autónoma de Madrid
14. Fernández, M y Sánchez, J. (1997). *Eficacia Organizacional*. Diaz de santos S.A.
15. Ganga-Contreras, F. Casinelli-Capurro, A. Piñones-Santana, M. Quiroz-Castillo, J. (2014). El concepto de Eficiencia Organizativa: una aproximación a lo universitario. *Revista Lider*, 25(1).126-150. <https://bit.ly/3aKnOE7>
16. Garbuglia Silvia, C. (2013). Clima laboral en un organismo público. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Cuyo]. Archivo digital. <https://bit.ly/3poHYrb>
17. García-Villamizar, G. (2007). Clima organizacional: Hacia un nuevo Mundo. *Pork An*, 152-177. <https://bit.ly/2KBXH7H>
18. Gellerman, S. W. (1960). *People, Problems and Profits*. New York: McGraw-Hill.
19. Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

20. Guerra, L. Laica, K. Núñez, J. (2020). Análisis de la relación entre el clima organizacional y la productividad en el sector agrícola. Caso de estudio: Productora de Brócoli "Ponce Ponce & Merlo Cia", Provincia de Cotopaxi, Ecuador. *Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 3(2).76-87. <https://bit.ly/3nWgbOE>
21. Gutiérrez Pulido, H. (2014). *Calidad total y Productividad*. (3ra edición). McGraw-Hill / Interamericana Editores.
22. Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill Education.
23. Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Education.
24. Hodgetts, M. y Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones*. (6ª ed). México: Interamericana S.A. de CV.
25. Koontz, H. y Weirhrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global*. (12ª. Ed). Editorial McGraw Hill Interamericana.
26. Kowalczyk, D. (2015). *Correlational Research: Definition, Purpose & Examples*. study.com.
27. Lache Rodas, J. (2020). Clima organizacional y su relación con la productividad del colaborador en el servicio de Imagenología del Hospital Regional Lambayeque. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://bit.ly/3nRhPRN>
28. Litwin, G. y Stinger, H. (1978). *Organizational Climate*. Simon & Schuster, N. Y.

29. Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional*. Primer Seminario Viña del Mar. Chile.
30. Ordoñez, M. (2015) Indagación teórica respecto al concepto de eficacia organizacional. *Tendencias & Retos*, 20(2): 101-117.
31. Ortiz-Campillo, L. Ortiz-Ospino, L. Coronell-Cuadrad, R. Hamburger-Madrid, K. Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2).187-193. <https://bit.ly/3prpW7K>
32. Pacheco Sanunga, H. (2017). Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Archivo digital. <https://bit.ly/3hhTMZI>
33. Palma Carrillo, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC Manual*. Cartolan E.I.R.L.
34. Quintana Damiano, A. (2018). Clima organizacional y productividad laboral del personal de la unidad de gestión educativa local Andahuaylas-2017. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <http://bit.ly/38veS2w>
35. Raineri, A. (2006). *Estilos de dirección como determinante del clima laboral en Chile*. Edita.
36. Ramos-Carpio, J. Acosta-Herrera, R. Ramos-Carpio, K. Martinez-Vasquez, B. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma,

- año 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos: Política y valores*, 54(7).1-33.
<http://bit.ly/2LZrTKb>
37. Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.). Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
38. Robbins, S. y Coulter M. (2005). *Administración* (8ª Ed). Prentice Hall.
39. Rodríguez D. (2004). *Diagnostico Organizacional*. Ediciones Universidad Católica de Chile.
40. Sanyal, S. & Hisam, M. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *Journal of Business and Management*, 20(3): 15-22.
<http://bit.ly/2JJpD9m>
41. Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88.
<http://bit.ly/389hjJ6>
42. Santamaría Robles, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Archivo digital.
<https://bit.ly/37NHZiD>
43. Schein, E. (1996). *Psicología de la Organización*. Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
44. Sedano Gilvonio, H. (2016). Clima organizacional y productividad laboral en el servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital Naval 2016. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
<https://bit.ly/3hhUaaC>

45. Seisdedos, N. (1996). *El clima laboral y su medida* (2ª ed.). Revista Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
46. Syverson, C. (2011). *What Determines Productivity*. *Journal of Economic Literature*, 49(2). 326-365
47. Tahir, T. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1): 329-345. <http://bit.ly/2LdXWWq>
48. Vilema Escudero, M. (2018). Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Archivo digital. <https://bit.ly/2JkQWGD>
49. Wen, J., Huang, S., Pingping, H. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 1(81): 120-130. <http://bit.ly/2X2LKuv>
50. Werther, W. y Davis, K. (1996). *Personnel management and human resources*. McGraw Hill.

ANEXOS

ANEXO 01: INSTRUMENTO
CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
Estimado (a):
Edad: Sexo: (F) (M) Cargo:

El presente documento es anónimo y confidencial, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación, titulada "**Clima organizacional y Productividad de los trabajadores de la empresa textil Negocios H y D S.A.C.**" Por ello se pide su colaboración marcando con una "x" la respuesta que considere acertada según su punto de opinión en las siguientes alternativas:

N°	Leyenda
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL						
INDICADORES		1	2	3	4	5
ÍTEM	DIMENSIÓN 1: <u>AUTORREALIZACIÓN</u>					
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa.					
2	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
3	Se reconoce los logros en el trabajo.					
4	Se promueve la generación de ideas creativas.					
	DIMENSIÓN 2: <u>INVOLUCRAMIENTO LABORAL</u>					
5	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.					
6	El trabajador asegura su logro en el trabajo.					
7	En el área, se hacen mejor las cosas día a día.					
8	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
9	Los productos y servicios de la empresa son motivos de orgullo personal.					
10	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.					
	DIMENSIÓN 3: <u>SUPERVISIÓN</u>					
11	El jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan.					
12	Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.					
13	Las responsabilidades del cargo están bien definidas.					
14	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
15	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
	DIMENSIÓN 4: <u>COMUNICACIÓN</u>					
16	Tienen acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas.					
17	Es posible la interacción con los trabajadores de mayor cargo.					
18	La empresa fomenta y promueve la comunicación efectiva.					
19	El jefe escucha los planeamientos que se le hacen.					
20	Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas.					
21	Se conoce el progreso en otras áreas de la organización.					
	DIMENSIÓN 5: <u>CONDICIONES LABORALES</u>					
22	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
23	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficaz.					
24	Existe una buena administración de los recursos.					
25	Los beneficios laborales son atractivos en comparación con la de otras empresas.					
26	Se dispone de tecnología que simplifique el trabajo.					



INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD

Estimado (a):

Edad: Sexo: (F) (M) Cargo:

El presente documento es anónimo y confidencial, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación, titulada "**Clima organizacional y Productividad de los trabajadores de la empresa textil Negocios H y D S.A.C.**" Por ello se pide su colaboración marcando con una "x" la respuesta que considere acertada según su punto de opinión

N°	Leyenda
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD						
INDICADORES		1	2	3	4	5
ÍTEM	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA					
1	Existe planeamiento de labores para cada jornada y área respectiva.					
2	Los procedimientos de mantenimientos son previamente programados.					
3	Los pedidos de suministros y materia prima son coordinados con anticipación.					
4	Se verifica y estimula permanentemente que los equipos empleados sean eficientes.					
5	El personal cumple con las metas trazadas por las jefaturas de la empresa.					
6	Las horas laboradas están relacionadas con las metas de trabajo asignados.					
7	Las funciones de los trabajadores están claramente delimitadas en el proceso de producción.					
8	Se efectúan procedimientos adicionales para la evaluación de las labores de los trabajadores.					
9	Las áreas de producción se alimentan de material oportunamente.					
10	Las maquinarias son tecnológicamente óptimas					
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA					
11	Se capacita al personal constantemente en el área que le corresponde.					
12	Se generan alternativas de solución ante problemas.					
13	Los integrantes del equipo de trabajo, aceptan las críticas de forma positiva.					
14	Los productos elaborados son de calidad.					
15	Las unidades producidas son mayores a las estimadas.					
16	El líder facilita la comunicación y la participación en la empresa.					
17	El líder ha establecido normas y tareas claras para todos.					
18	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.					

Gracias por completar el cuestionario

ANEXO 02: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Clima Organizacional y Productividad de los trabajadores de la Empresa Textil
Negocios H y D S.A.C., LIMA-2020”

OBJETIVO:

Establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Clima organizacional.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

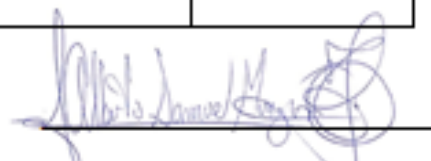
ALBERTO SAMUEL MONZÓN TRONCOSO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Muy alto X	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------------------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 07482223.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “CLIMA ORGANIZACIONAL”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACION																
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa.				X				X				X	X		
2	El jefe tiene interés por el éxito del personal.				X				X				X	X		
3	Los jefes promueven la capacitación que se necesita				X				X				X	X		
4	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.				X				X				X	X		
5	Se reconoce los logros en el trabajo.				X				X				X	X		
6	Se promueve la generación de ideas creativas.				X				X				X	X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL																
7	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.				X				X				X	X		
8	El trabajador asegura su logro en el trabajo.				X				X				X	X		
9	En el área, se hacen mejor las cosas día a día.				X				X				X	X		
10	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				X				X				X	X		
11	Los productos y servicios de la empresa son motivos de orgullo personal.				X				X				X	X		
12	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.				X				X				X	X		

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 3: SUPERVISION																
13	El jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan.				X				X				X	X		
14	Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.				X				X				X	X		
15	Las responsabilidades del cargo están bien definidas.				X				X				X	X		
16	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.				X				X				X	X		
17	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.				X				X				X	X		
18	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.				X				X				X	X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 4: COMUNICACION																
19	Tienen acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas.				X				X				X	X		
20	Es posible la interacción con los trabajadores de mayor cargo.				X				X				X	X		
21	La empresa fomenta y promueve la comunicación efectiva.				X				X				X	X		
22	El jefe escucha los planeamientos que se le hacen.				X				X				X	X		
23	Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas.				X				X				X	X		
24	Se conoce el progreso en otras áreas de la organización.				X				X				X	X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES																
25	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.				X				X				X	X		
26	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficaz.				X				X				X	X		
27	Existe una buena administración de los recursos.				X				X				X	X		
28	Los beneficios laborales son atractivos en comparación con la de otras empresas.				X				X				X	X		
29	Se dispone de tecnología que simplifique el trabajo.				X				X				X	X		
30	Las remuneraciones se otorgan de acuerdo al desempeño y logros del trabajador.				X				X				X	X		

MD: Muy en desacuerdo

D: Desacuerdo

A: De acuerdo

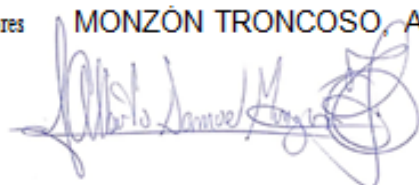
MA: Muy de acuerdo

 Apellidos. Nombres **MONZÓN TRONCOSO, ALBERTO SAMUEL**
Grado

DOCTOR

DNI: 07482223

Validador


Especialidad:

ADMINISTRADOR

SJL, 18 de Octubre del 2020



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Clima Organizacional y Productividad de los trabajadores de la Empresa Textil
Negocios H y D S.A.C., LIMA-2020"

OBJETIVO:

Establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Productividad.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ALBERTO SAMUEL MONZÓN TRONCOSO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACION:

Muy alto X	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------------------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 07482223.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “PRODUCTIVIDAD”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA																
1	Existe planeamiento de labores para cada jornada y área respectiva.				X				X				X	X		
2	Los procedimientos de mantenimientos son previamente programados.				X				X				X	X		
3	Los pedidos de suministros y materia prima son coordinados con anticipación.				X				X				X	X		
4	Se verifica y estimula permanentemente que los equipos empleados sean eficientes.				X				X				X	X		
5	El personal cumple con las metas trazadas por las jefaturas de la empresa.				X				X				X	X		
6	Las horas laboradas están relacionadas con las metas de trabajo asignados.				X				X				X	X		
7	Las funciones de los trabajadores están claramente delimitadas en el proceso de producción.				X				X				X	X		
8	Se efectúan procedimientos adicionales para la evaluación de las labores de los trabajadores.				X				X				X	X		
9	Las áreas de producción se alimentan de material oportunamente.				X				X				X	X		
10	Las maquinarias son tecnológicamente optimas				X				X				X	X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 2: EFICACIA																
11	Existe planeamiento de labores para cada jornada y área respectiva.				X				X				X	X		
12	Los procedimientos de mantenimientos son previamente programados.				X				X				X	X		
13	Los pedidos de suministros y materia prima son coordinados con anticipación.				X				X				X	X		
14	Se verifica y estimula permanentemente que los equipos empleados sean				X				X				X	X		



	eficientes.																			
15	El personal cumple con las metas trazadas por las jefaturas de la empresa.				X					X					X	X				
16	Las horas laboradas están relacionadas con las metas de trabajo asignados.				X					X					X	X				
17	Las funciones de los trabajadores están claramente delimitadas en el proceso de producción.				X					X					X	X				
18	Se efectúan procedimientos adicionales para la evaluación de las labores de los trabajadores.				X					X					X	X				
19	Las áreas de producción se alimentan de material oportunamente.				X					X					X	X				
20	Las maquinarias son tecnológicamente optimas				X					X					X	X				

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

Apellidos.Nombres MONZÓN TRONCOSO, ALBERTO SAMUEL

Grado

DOCTOR

DNI: 07482223

Validador

Especialidad:

ADMINISTRADOR

SJL, 18 de Octubre del 2020



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Clima Organizacional y Productividad de los trabajadores de la Empresa Textil
Negocios H y D S.A.C., LIMA-2020"

OBJETIVO:

Establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Clima organizacional.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DR. BERNARDO COJAL LOLI

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto: X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	----------------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI17898066.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “CLIMA ORGANIZACIONAL”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACION																
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa.				X				X				X	X		
2	El jefe tiene interés por el éxito del personal.				X				X				X	X		
3	Los jefes promueven la capacitación que se necesita				X				X				X	X		
4	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.				X				X				X	X		
5	Se reconoce los logros en el trabajo.				X				X				X	X		
6	Se promueve la generación de ideas creativas.				X				X				X	X		

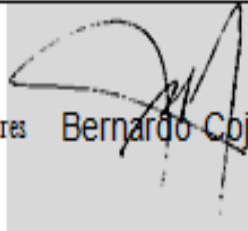
Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL																
7	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.				X				X				X	X		
8	El trabajador asegura su logro en el trabajo.				X				X				X	X		
9	En el área, se hacen mejor las cosas día a día.				X				X				X	X		
10	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				X				X				X	X		
11	Los productos y servicios de la empresa son motivos de orgullo personal.				X				X				X	X		
12	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.				X				X				X	X		

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 3: SUPERVISION																
13	El jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan.				X				X				X	X		
14	Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.				X				X				X	X		
15	Las responsabilidades del cargo están bien definidas.				X				X				X	X		
16	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.				X				X				X	X		
17	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.				X				X				X	X		
18	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.				X				X				X	X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 4: COMUNICACION																
19	Tienen acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas.				X				X				X	X		
20	Es posible la interacción con los trabajadores de mayor cargo.				X				X				X	X		
21	La empresa fomenta y promueve la comunicación efectiva.				X				X				X	X		
22	El jefe escucha los planeamientos que se le hacen.				X				X				X	X		
23	Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas.				X				X				X	X		
24	Se conoce el progreso en otras áreas de la organización.				X				X				X	X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES					X				X				X	X		
25	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.				X				X				X	X		
26	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficaz.				X				X				X	X		
27	Existe una buena administración de los recursos.				X				X				X	X		
28	Los beneficios laborales son atractivos en comparación con la de otras empresas.				X				X				X	X		
29	Se dispone de tecnología que simplifique el trabajo.				X				X				X	X		
30	Las remuneraciones se otorgan de acuerdo al desempeño y logros del trabajador.				X				X				X	X		

Apellidos, Nombres  Bernardo Cojal Loli
Validador

Grado Doctor en Administración
Especialidad

DNI 17898066

SJL, 19 de octubre de 2020



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Clima Organizacional y Productividad de los trabajadores de la Empresa Textil
Negocios H y D S.A.C., LIMA-2020"

OBJETIVO:

Establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Productividad.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

COJAL LOLI BERNARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	---------------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI17898066



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “PRODUCTIVIDAD”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA																
1	Existe planeamiento de labores para cada jornada y área respectiva.				X				X				X	X		
2	Los procedimientos de mantenimientos son previamente programados.				X				X				X	X		
3	Los pedidos de suministros y materia prima son coordinados con anticipación.				X				X				X	X		
4	Se verifica y estimula permanentemente que los equipos empleados sean eficientes.				X				X				X	X		
5	El personal cumple con las metas trazadas por las jefaturas de la empresa.				X				X				X	X		
6	Las horas laboradas están relacionadas con las metas de trabajo asignados.				X				X				X	X		
7	Las funciones de los trabajadores están claramente delimitadas en el proceso de producción.				X				X				X	X		
8	Se efectúan procedimientos adicionales para la evaluación de las labores de los trabajadores.				X				X				X	X		
9	Las áreas de producción se alimentan de material oportunamente.				X				X				X	X		
10	Las maquinarias son tecnológicamente optimas				X				X				X	X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 2: EFICACIA																
11	Existe planeamiento de labores para cada jornada y área respectiva.				X				X				X	X		
12	Los procedimientos de mantenimientos son previamente programados.				X				X				X	X		
13	Los pedidos de suministros y materia prima son coordinados con anticipación.				X				X				X	X		
14	Se verifica y estimula permanentemente que los equipos empleados sean				X				X				X	X		

	eficientes.																	
15	El personal cumple con las metas trazadas por las jefaturas de la empresa.				X									X	X			
16	Las horas laboradas están relacionadas con las metas de trabajo asignados.				X									X	X			
17	Las funciones de los trabajadores están claramente delimitadas en el proceso de producción.				X									X	X			
18	Se efectúan procedimientos adicionales para la evaluación de las labores de los trabajadores.				X									X	X			
19	Las áreas de producción se alimentan de material oportunamente.				X									X	X			
20	Las maquinarias son tecnológicamente optimas				X									X	X			

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

Apellidos. Nombres
Validador

Dr. Bernardo Cojal Loli

Grado
Especialidad

Doctor en Administración

DNI 17898066

SJL, 19 de octubre de 2020



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Clima Organizacional y Productividad de los trabajadores de la Empresa Textil
Negocios H y D S.A.C., LIMA-2020"

OBJETIVO:

Establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Clima organizacional.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

_____ SALAS QUINTOS OSCAR _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

_____ DOCTOR _____

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
X				

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...10880782

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “CLIMA ORGANIZACIONAL”

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACION																
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa.				X				X				X	X		
2	El jefe tiene interés por el éxito del personal.				X				X				X	X		
3	Los jefes promueven la capacitación que se necesita				X				X				X	X		
4	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.				X				X				X	X		
5	Se reconoce los logros en el trabajo.				X				X				X	X		
6	Se promueve la generación de ideas creativas.				X				X				X	X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL																
7	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.				X				X				X	X		
8	El trabajador asegura su logro en el trabajo.				X				X				X	X		
9	En el área, se hacen mejor las cosas día a día.				X				X				X	X		
10	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				X				X				X	X		
11	Los productos y servicios de la empresa son motivos de orgullo personal.				X				X				X	X		
12	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.				X				X				X	X		

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 3: SUPERVISION																
13	El jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan.				X				X				X	X		
14	Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.				X				X				X	X		
15	Las responsabilidades del cargo están bien definidas.				X				X				X	X		
16	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.				X				X				X	X		
17	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.				X				X				X	X		
18	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.				X				X				X	X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 4: COMUNICACION																
19	Tienen acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas.				X				X				X	X		
20	Es posible la interacción con los trabajadores de mayor cargo.				X				X				X	X		
21	La empresa fomenta y promueve la comunicación efectiva.				X				X				X	X		
22	El jefe escucha los planeamientos que se le hacen.				X				X				X	X		
23	Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas.				X				X				X	X		
24	Se conoce el progreso en otras áreas de la organización.				X				X				X	X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES																
25	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.				X				X				X	X		
26	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficaz.				X				X				X	X		
27	Existe una buena administración de los recursos.				X				X				X	X		
28	Los beneficios laborales son atractivos en comparación con la de otras empresas.				X				X				X	X		
29	Se dispone de tecnología que simplifique el trabajo.				X				X				X	X		
30	Las remuneraciones se otorgan de acuerdo al desempeño y logros del trabajador.				X				X				X	X		

Apellidos. Nombres SALAS QUINTOS, OSCAR Grado DOCTOR EN EDUCACION DNI 10880782
 Validador _____ Especialidad _____



SJL, 20 de octubre de 2020.



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Clima Organizacional y Productividad de los trabajadores de la Empresa Textil
Negocios H y D S.A.C., LIMA-2020"

OBJETIVO:

Establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Productividad.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

_____SALAS QUINTOS, OSCAR_____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

_____DOCTOR_____

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
X				

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI... 10880782.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “PRODUCTIVIDAD”

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA																
1	Existe planeamiento de labores para cada jornada y área respectiva.				X				X				X	X		
2	Los procedimientos de mantenimientos son previamente programados.				X				X				X	X		
3	Los pedidos de suministros y materia prima son coordinados con anticipación.				X				X				X	X		
4	Se verifica y estimula permanentemente que los equipos empleados sean eficientes.				X				X				X	X		
5	El personal cumple con las metas trazadas por las jefaturas de la empresa.				X				X				X	X		
6	Las horas laboradas están relacionadas con las metas de trabajo asignados.				X				X				X	X		
7	Las funciones de los trabajadores están claramente delimitadas en el proceso de producción.				X				X				X	X		
8	Se efectúan procedimientos adicionales para la evaluación de las labores de los trabajadores.				X				X				X	X		
9	Las áreas de producción se alimentan de material oportunamente.				X				X				X	X		
10	Las maquinarias son tecnológicamente óptimas				X				X				X	X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 2: EFICACIA																
11	Existe planeamiento de labores para cada jornada y área respectiva.				X				X				X	X		
12	Los procedimientos de mantenimientos son previamente programados.				X				X				X	X		
13	Los pedidos de suministros y materia prima son coordinados con anticipación.				X				X				X	X		
14	Se verifica y estimula permanentemente que los equipos empleados sean				X				X				X	X		

15	El personal cumple con las metas trazadas por las jefaturas de la empresa.				X				X			X	X		
16	Las horas laboradas están relacionadas con las metas de trabajo asignados.				X				X			X	X		
17	Las funciones de los trabajadores están claramente delimitadas en el proceso de producción.				X				X			X	X		
18	Se efectúan procedimientos adicionales para la evaluación de las labores de los trabajadores.				X				X			X	X		
19	Las áreas de producción se alimentan de material oportunamente.				X				X			X	X		
20	Las maquinarias son tecnológicamente optimas				X				X			X	X		

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

Apellidos. Nombres SALAS QUINTOS OSCAR

Grado DOCTOR EN EDUCACION

DNI 10880782

Validador

Especialidad



SJL, 20 de octubre de 2020

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Clima Organizacional y Productividad de los trabajadores de la Empresa Textil
Negocios H y D S.A.C., LIMA-2020"

OBJETIVO:

Establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Clima organizacional.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GPC Juan Carlos Aguilar Culquicondor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Auditoría

VALORACION:

Muy alto X	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
---------------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 09567956

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “CLIMA ORGANIZACIONAL”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertenencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACION																
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa.				X				X				X	X		
2	El jefe tiene interés por el éxito del personal.				X				X				X	X		
3	Los jefes promueven la capacitación que se necesita				X				X				X	X		
4	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.				X				X				X	X		
5	Se reconoce los logros en el trabajo.				X				X				X	X		
6	Se promueve la generación de ideas creativas.				X				X				X	X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertenencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL																
7	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.				X				X				X	X		
8	El trabajador asegura su logro en el trabajo.				X				X				X	X		
9	En el área, se hacen mejor las cosas día a día.				X				X				X	X		
10	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				X				X				X	X		
11	Los productos y servicios de la empresa son motivos de orgullo personal.				X				X				X	X		
12	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.				X				X				X	X		

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 3: SUPERVISION																
13	El jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan.				X				X				X	X		
14	Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.				X				X				X	X		
15	Las responsabilidades del cargo están bien definidas.				X				X				X	X		
16	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.				X				X				X	X		
17	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.				X				X				X	X		
18	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.				X				X				X	X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 4: COMUNICACION																
19	Tienen acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas.				X				X				X	X		
20	Es posible la interacción con los trabajadores de mayor cargo.				X				X				X	X		
21	La empresa fomenta y promueve la comunicación efectiva.				X				X				X	X		
22	El jefe escucha los planeamientos que se le hacen.				X				X				X	X		
23	Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas.				X				X				X	X		
24	Se conoce el progreso en otras áreas de la organización.				X				X				X	X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES																
25	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.				X				X				X	X		
26	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficaz.				X				X				X	X		
27	Existe una buena administración de los recursos.				X				X				X	X		
28	Los beneficios laborales son atractivos en comparación con la de otras empresas.				X				X				X	X		
29	Se dispone de tecnología que simplifique el trabajo.				X				X				X	X		
30	Las remuneraciones se otorgan de acuerdo al desempeño y logros del trabajador.				X				X				X	X		



Apellidos. Nombres Validador Juan Carlos Aguilar Culquicondor

Grado Especialidad Auditoría en Auditoría

DNI 09567956

SJL, 26 de octubre de 2020



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Clima Organizacional y Productividad de los trabajadores de la Empresa Textil
Negocios H y D S.A.C., LIMA-2020"

OBJETIVO:

Establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Productividad.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Juan Carlos Aguilar Culquicondor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACION:

Muy alto X	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
---------------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 09567956

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “PRODUCTIVIDAD”

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA																
1	Existe planeamiento de labores para cada jornada y área respectiva.				X				X				X	X		
2	Los procedimientos de mantenimientos son previamente programados.				X				X				X	X		
3	Los pedidos de suministros y materia prima son coordinados con anticipación.				X				X				X	X		
4	Se verifica y estimula permanentemente que los equipos empleados sean eficientes.				X				X				X	X		
5	El personal cumple con las metas trazadas por las jefaturas de la empresa.				X				X				X	X		
6	Las horas laboradas están relacionadas con las metas de trabajo asignados.				X				X				X	X		
7	Las funciones de los trabajadores están claramente delimitadas en el proceso de producción.				X				X				X	X		
8	Se efectúan procedimientos adicionales para la evaluación de las labores de los trabajadores.				X				X				X	X		
9	Las áreas de producción se alimentan de material oportunamente.				X				X				X	X		
10	Las maquinarias son tecnológicamente optimas				X				X				X	X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 2: EFICACIA																
11	Existe planeamiento de labores para cada jornada y área respectiva.				X				X				X	X		
12	Los procedimientos de mantenimientos son previamente programados.				X				X				X	X		
13	Los pedidos de suministros y materia prima son coordinados con anticipación.				X				X				X	X		
14	Se verifica y estimula permanentemente que los equipos empleados sean				X				X				X	X		



15	El personal cumple con las metas trazadas por las jefaturas de la empresa.				X				X				X	X		
16	Las horas laboradas están relacionadas con las metas de trabajo asignados.				X				X				X	X		
17	Las funciones de los trabajadores están claramente delimitadas en el proceso de producción.				X				X				X	X		
18	Se efectúan procedimientos adicionales para la evaluación de las labores de los trabajadores.				X				X				X	X		
19	Las áreas de producción se alimentan de material oportunamente.				X				X				X	X		
20	Las maquinarias son tecnológicamente óptimas				X				X				X	X		

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo

Apellidos. Nombres Juan Carlos Aguilar Culquicondor
Validador

Grado Magister en Auditoría
Especialidad

DNI 09567956

SJL, 26 de octubre de 2020

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Clima Organizacional y Productividad de los trabajadores de la Empresa
Textil Negocios H y D S.A.C., LIMA-2020"

OBJETIVO:

Establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Clima organizacional.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

TRINIDAD VARGAS, OMMEROROMIE

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

VALORACIÓN:

Muy alto	X	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	---	------	-------	------	----------

FIRMA DEL

EVALUADOR

DNI 10690101

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “CLIMA ORGANIZACIONAL”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACION																
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa.				X				X				X	X		
2	El jefe tiene interés por el éxito del personal.				X				X				X	X		
3	Los jefes promueven la capacitación que se necesita				X				X				X	X		
4	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.				X				X				X	X		
5	Se reconoce los logros en el trabajo.				X				X				X	X		
6	Se promueve la generación de ideas creativas.				X				X				X	X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL																
7	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.				X				X				X	X		
8	El trabajador asegura su logro en el trabajo.				X				X				X	X		
9	En el área, se hacen mejor las cosas día a día.				X				X				X	X		
10	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				X				X				X	X		
11	Los productos y servicios de la empresa son motivos de orgullo personal.				X				X				X	X		
12	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.				X				X				X	X		

MD: Muy en desacuerdo D: Desacuerdo A: De acuerdo MA: Muy de acuerdo



N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 3: SUPERVISION																
13	El jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan.				X				X				X	X		
14	Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.				X				X				X	X		
15	Las responsabilidades del cargo están bien definidas.				X				X				X	X		
16	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.				X				X				X	X		
17	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.				X				X				X	X		
18	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.				X				X				X	X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 4: COMUNICACION																
19	Tienen acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas.				X				X				X	X		
20	Es posible la interacción con los trabajadores de mayor cargo.				X				X				X	X		
21	La empresa fomenta y promueve la comunicación efectiva.				X				X				X	X		
22	El jefe escucha los planeamientos que se le hacen.				X				X				X	X		
23	Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas.				X				X				X	X		
24	Se conoce el progreso en otras áreas de la organización.				X				X				X	X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES																
25	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.				X				X				X	X		
26	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficaz.				X				X				X	X		
27	Existe una buena administración de los recursos.				X				X				X	X		
28	Los beneficios laborales son atractivos en comparación con la de otras empresas.				X				X				X	X		
29	Se dispone de tecnología que simplifique el trabajo.				X				X				X	X		
30	Las remuneraciones se otorgan de acuerdo al desempeño y logros del trabajador.				X				X				X	X		

Apellidos. Nombres
Validador

TRINIDAD VARGAS, OMMERO ROMIE



Grado

Especialidad

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS

DNI 10690101

SJL, 28 de octubre de 2020



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Clima Organizacional y Productividad de los trabajadores de la Empresa
Textil Negocios H y D S.A.C., LIMA-2020"

OBJETIVO:

Establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Productividad.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

TRINIDAD VARGAS, OMMERO ROMIE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

VALORACIÓN:

Muy alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Alto	<input type="checkbox"/>	Medio	<input type="checkbox"/>	Bajo	<input type="checkbox"/>	Muy bajo	<input type="checkbox"/>
----------	-------------------------------------	------	--------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------	----------	--------------------------

FIRMA DEL

EVALUADOR

DNI 10690101

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “PRODUCTIVIDAD”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA																
1	Existe planeamiento de labores para cada jornada y área respectiva.				X				X				X	X		
2	Los procedimientos de mantenimientos son previamente programados.				X				X				X	X		
3	Los pedidos de suministros y materia prima son coordinados con anticipación.				X				X				X	X		
4	Se verifica y estimula permanentemente que los equipos empleados sean eficientes.				X				X				X	X		
5	El personal cumple con las metas trazadas por las jefaturas de la empresa.				X				X				X	X		
6	Las horas laboradas están relacionadas con las metas de trabajo asignados.				X				X				X	X		
7	Las funciones de los trabajadores están claramente delimitadas en el proceso de producción.				X				X				X	X		
8	Se efectúan procedimientos adicionales para la evaluación de las labores de los trabajadores.				X				X				X	X		
9	Las áreas de producción se alimentan de material oportunamente.				X				X				X	X		
10	Las maquinarias son tecnológicamente óptimas				X				X				X	X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Relevancia ¹				Pertinencia ²				Claridad ³				Aplicable		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Si	Después de corregir	No
DIMENSIÓN 2: EFICACIA																
11	Existe planeamiento de labores para cada jornada y área respectiva.				X				X				X	X		
12	Los procedimientos de mantenimientos son previamente programados.				X				X				X	X		
13	Los pedidos de suministros y materia prima son coordinados con anticipación.				X				X				X	X		
14	Se verifica y estimula permanentemente que los equipos empleados sean				X				X				X	X		

15	El personal cumple con las metas trazadas por las jefaturas de la empresa.				X				X				X	X		
16	Las horas laboradas están relacionadas con las metas de trabajo asignados.				X				X				X	X		
17	Las funciones de los trabajadores están claramente delimitadas en el proceso de producción.				X				X				X	X		
18	Se efectúan procedimientos adicionales para la evaluación de las labores de los trabajadores.				X				X				X	X		
19	Las áreas de producción se alimentan de material oportunamente.				X				X				X	X		
20	Las maquinarias son tecnológicamente optimas				X				X				X	X		

MD: Muy en desacuerdo

D: Desacuerdo

A: De acuerdo

MA: Muy de acuerdo

 Apellidos, Nombres
 Validador

TRINIDAD VARGAS, OMMERO ROMIE


Grado

MAGISTER EN ADMINISTRACION DE

Especialidad

NEGOCIOS
DNI 10690101

SJL, 28 de octubre de 2020.

ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Clima organizacional y Productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES							
Problema principal	Objetivo Principal	Hipótesis principal	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Item			
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA 2020?	Establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.	Existe relación del clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.	CLIMA ORGANIZACIONAL	Para (Palma, 2004), la variable clima organizacional es definida como “la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones que facilitan su tarea”	La variable Clima Organizacional se medirá en base a las dimensiones Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales.	Autorrealización	1-6			
Problemas específicos						Objetivos específicos			Hipótesis específicas	
P1: ¿Qué relación existe entre la Autorrealización y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA 2020?	O1: Determinar la relación entre la Autorrealización y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. – LIMA 2020.	H1: Existe relación de la Autorrealización y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.				Involucramiento Laboral	7-12			
P2: ¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA 2020?	O2: Determinar la relación entre el involucramiento laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. – LIMA 2020.	H2: Existe relación del involucramiento laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.						Supervisión	13-18	
P3: ¿Qué relación existe entre la supervisión y la productividad de los operarios de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA 2020?	O3: Determinar la relación entre la supervisión y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. – LIMA 2020.	H3: Existe relación de la supervisión y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.								Comunicación
P4: ¿Qué relación existe entre la comunicación y la productividad de los operarios de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA 2020?	O4: Determinar la relación entre la comunicación y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. – LIMA 2020.	H4: Existe relación de la comunicación y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.	Condiciones Laborales	25-30						
P5: ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la productividad de los operarios de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA 2020?	O5: Determinar la relación entre las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. – LIMA 2020.	H5: Existe relación de las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores de la empresa textil NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA – 2020.	PRODUCTIVIDAD	Para (Gutiérrez, 2014) Afirma que la Productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema a través de Eficiencia y Eficacia, la primera es simplemente la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, mientras que la Eficacia es el grado en que se realizan las actividades planeadas.	La variable Productividad se medirá en base a las dimensiones: Eficiencia y Eficacia	Eficiencia	1-10			
						Eficacia	11-20			

ANEXO 04: COEFICIENTES DE CORRELACION DE ANTECEDENTES

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba 2017

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	coeficiente de correlación	1,000	,713**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	146	146
DESEMPEÑO LABORAL	coeficiente de correlación	,713**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	146	146

Nota: Datos tomados de Pacheco (2017)

Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD
CLIMA ORGANIZACIONAL	coeficiente de correlación	1,000	,886**
	Sig (bilateral)		,000
	N	106	106
PRODUCTIVIDAD	coeficiente de correlación	,886**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	106	106

Nota: Datos tomados de Santamaría (2020)

Clima organizacional y productividad laboral en el servicio de medicina física y rehabilitación del hospital naval 2016 – lima norte

		CLIMA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	coeficiente de correlación	1,000	,619**
	Sig (bilateral)		,000
	N	76	76
PRODUCTIVIDAD LABORAL	coeficiente de correlación	,619**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	76	76

Nota: Datos tomados de Sedano (2016)

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la corte superior de justicia del santa, 2017

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	coeficiente de correlación	1,000	0,473**
	Sig (bilateral)		,000
	N	43	43
DESEMPEÑO LABORAL	coeficiente de correlación	0,473**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	43	43

Nota: Datos tomados de Duelles (2017)

Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio público de Huancayo, 2018

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	coeficiente de correlación	1,000	,682**
	Sig (bilateral)		,000
	N	151	151
DESEMPEÑO LABORAL	coeficiente de correlación	,682**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	151	151

Nota: Datos tomados de Collas (2019)

Clima organizacional y su relación con la productividad del colaborador en el servicio de imagenología del hospital regional Lambayeque

		CLIMA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD
CLIMA ORGANIZACIONAL	coeficiente de correlación	1	,653**
	Sig (bilateral)		,000
	N	37	37
PRODUCTIVIDAD	coeficiente de correlación	,653**	1
	Sig (bilateral)	,000	
	N	37	37

Nota: Datos tomados de Lache (2020)

Clima organizacional y productividad laboral del personal de la unidad de gestión educativa local Andahuaylas-2017

		CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCION LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	coeficiente de correlación	1,000	0,667**
	Sig (bilateral)		,000
	N	30	30
SATISFACCION LABORAL	coeficiente de correlación	0,667**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	30	30

Nota: Datos tomados de Quintana (2018)

Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional

		CLIMA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	coeficiente de correlación	1,000	0,903**
	Sig (bilateral)		,000
	N	124	124
PRODUCTIVIDAD LABORAL	coeficiente de correlación	0,903**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	124	124

Nota: Datos tomados de Ortiz, Ortiz, Coronell, Hamburger, Orozco (2019)

Relación del clima organizacional y la productividad en las instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí Ecuador

		CLIMA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	coeficiente de correlación	1,000	,856**
	Sig (bilateral)		,000
	N	370	370
PRODUCTIVIDAD LABORAL	coeficiente de correlación	,856**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	370	370

Nota: Datos tomados de Moreira (2018)

Relación del clima organizacional y desempeño laboral en el sector agrícola - Ecuador

		CLIMA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD
CLIMA ORGANIZACIONAL	coeficiente de correlación	1	,661**
	Sig (bilateral)		,000
	N	81	81
PRODUCTIVIDAD	coeficiente de correlación	,661**	1
	Sig (bilateral)	,000	
	N	81	81

Nota: Datos tomados de Guerra, Laica, Núñez (2020)

Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador.

		CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA LABORAL	coeficiente de correlación	1,000	,862**
	Sig (bilateral)		,000
	N	31	31
DESEMPEÑO LABORAL	coeficiente de correlación	,862**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	31	31

Nota: Datos tomados de Vilema (2018)

El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	coeficiente de correlación	1	,781**
	Sig (bilateral)		,000
	N	212	212
DESEMPEÑO LABORAL	coeficiente de correlación	,781**	1
	Sig (bilateral)	,000	
	N	212	212

Nota: Datos tomados de Ramos, Acosta, Ramos, Martínez (2018)

ANEXO 06: CUADRO DE CORRELACIONES

Correlaciones

		Autorre	Involuc	Superv	Comun	CondiL	Efici	Efica
Autorre	Correlación de Pearson	1	,768**	,710**	,687**	,687**	,916**	,816**
Involuc	Correlación de Pearson	,768**	1	,762**	,669**	,744**	,787**	,854**
Superv	Correlación de Pearson	,710**	,762**	1	,715**	,656**	,722**	,759**
Comun	Correlación de Pearson	,687**	,669**	,715**	1	,601**	,669**	,800**
CondiL	Correlación de Pearson	,687**	,744**	,656**	,601**	1	,666**	,629**
Efici	Correlación de Pearson	,916**	,787**	,722**	,669**	,666**	1	,847**
Efica	Correlación de Pearson	,816**	,854**	,759**	,800**	,629**	,847**	1

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

Correlaciones

	C008	C011	C014	C005	C019	C006	C016	C013	C002	C007	C015	C017	C022
C008	1	,809	,735	,726	,668	,725	,733	,702	,675	,713	,625	,664	,586
C011	,809	1	,812	,782	,838	,679	,846	,809	,764	,664	,760	,736	,702
C014	,735	,812	1	,801	,718	,767	,797	,889	,727	,737	,914	,784	,822
C005	,726	,782	,801	1	,749	,795	,821	,751	,713	,663	,744	,754	,687
C019	,668	,838	,718	,749	1	,651	,784	,732	,715	,577	,716	,684	,749
C006	,725	,679	,767	,795	,651	1	,734	,707	,654	,794	,669	,645	,669
C016	,733	,846	,797	,821	,784	,734	1	,853	,713	,706	,755	,732	,760
C013	,702	,809	,889	,751	,732	,707	,853	1	,675	,681	,876	,777	,786
C002	,675	,764	,727	,713	,715	,654	,713	,675	1	,636	,658	,697	,698
C007	,713	,664	,737	,663	,577	,794	,706	,681	,636	1	,730	,670	,759
C015	,625	,760	,914	,744	,716	,669	,755	,876	,658	,730	1	,763	,836
C017	,664	,736	,784	,754	,684	,645	,732	,777	,697	,670	,763	1	,696
C022	,586	,702	,822	,687	,749	,669	,760	,786	,698	,759	,836	,696	1
PR05	,651	,796	,723	,758	,787	,635	,816	,814	,640	,598	,750	,595	,773
PR07	,589	,696	,632	,684	,752	,633	,807	,791	,622	,559	,656	,562	,721
PR06	,596	,519	,506	,501	,559	,505	,618	,722	,421	,536	,543	,511	,559
PR09	,676	,786	,765	,781	,844	,710	,804	,861	,680	,647	,817	,707	,732
PR17	,802	,795	,794	,762	,676	,747	,839	,851	,609	,645	,716	,723	,609
PR18	,663	,679	,813	,776	,625	,778	,834	,879	,651	,764	,802	,749	,821
PR12	,748	,756	,791	,793	,704	,744	,852	,867	,650	,711	,785	,815	,726
PR15	,434	,563	,511	,622	,538	,593	,633	,609	,517	,545	,537	,423	,610
PR03	,738	,703	,726	,718	,629	,752	,804	,742	,628	,712	,645	,729	,591
PR08	,475	,567	,544	,576	,540	,552	,637	,727	,538	,468	,585	,634	,421
PR14	,755	,762	,745	,766	,680	,763	,765	,734	,560	,648	,677	,698	,592

ANEXO 07: CARTA DE PRESENTACIÓN



Escuela de Posgrado

“Año de la universalización de la salud”

Lima, S.JL. 19 DE OCTUBRE DEL 2020

Carta P. 504 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR

DIAZ ARCE SEGUNDO NOE
Gerente General de la Empresa Textil
NEGOCIOS H Y D S.A.C.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **AYALA GAVILAN MARISOL**.


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **AYALA GAVILAN MARISOL**, identificado(a) con DNI N.º46791116 y código de matrícula N°7000466304; estudiante del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTIL NEGOCIOS H Y D S.A.C. LIMA - 2020.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



NEGOCIOS H Y D S.A.C
Segundo Diaz Arce
GERENTE GENERAL

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

ANEXO 08: CARTA DE AUTORIZACIÓN

LIMA, 23 De Octubre del 2020

Sra. MARISOL AYALA GAVILAN

CARTA DE REFERENCIA

CARTA P. 504 – 2020 EPG – UCV LE

En referencia a la carta que ustedes cursaron la cual solicitaron tomar datos en la empresa representada por mi persona, debo contestarle que accedo a dicha solicitud con mucho gusto, para que realice su investigación, les brindaremos todas las facilidades del caso.

Sin otro particular, y esperando sea de utilidad para los fines pertinentes me despido.

Quedo a su disposición

Atentamente

NEGOCIOS HYD S.A.C

Segundo Viaz Arce
GERENTE GENERAL