



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

## “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA SINFERGAS, LIMA - 2018”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autores:**

ANGIE TATIANA RIOS ALVA

**Asesor:**

Mg. CESAR AUGUSTO SMITH CORRALES

Lima - Perú

2018

## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El asesor CESAR AUGUSTO SMITH CORRALES, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de Administración, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la investigación del (los) estudiante(s):

- ANGIE TATIANA RIOS ALVA

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA SINFERGAS, LIMA - 2018** para aspirar al grado de bachiller por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al(los) interesado(s) para su presentación.

---

Mg. CESAR AUGUSTO SMITH CORRALES

Asesor

## ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Sr(a) *Magister Ingeniero William Cesar Ferrer Jáuregui*, ha procedido a realizar la evaluación del trabajo de investigación del (los) estudiante(s): *Angie Tatiana Rios Alva*, para aspirar al grado de bachiller con el trabajo de investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA SINFERGAS, LIMA - 2018**

Luego de la revisión del trabajo en forma y contenido expresa:

Aprobado

Calificativo:  Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

---

Mg. Ing. William Cesar Ferrer  
Jáuregui  
Evaluador

## DEDICATORIA

A mis padres por mostrarme el camino hacia la superación.

## AGRADECIMIENTO

A mi novio por el apoyo incondicional.

## Tabla de contenido

<b>ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>2</b>
<b>ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>7</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>8</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS</b>	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>22</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>23</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>25</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla I, Característica de los estudios</b>	<b>17</b>
<b>Tabla II, Análisis global de los estudios</b>	<b>18</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura I. Diagrama de Flujo**

**16**

## RESUMEN

El presente trabajo se realiza con el objetivo de proveer una nueva visión en el sistema de trabajo para la empresa Sinfergas dedicada a la Fabricación de productos elaborados de metal ubicada en Semi rust. Chillón en el distrito de Puente Piedra, viendo la influencia que tiene el Clima Organizacional en el nivel de producción.

Existen errores frecuentes en las pequeñas y medianas empresas, de las cuales sobresale no darle importancia al Clima Organizacional, aún incluso ven que mejorar esta área solo les incurrirá en gastos y no en un crecimiento de la empresa, ya que no comprenden que la principal causa de bajo desempeño se presenta por la ausencia de esta y se vea afectada en la producción y funciones del trabajador.

No cabe duda de que esta investigación motivará a los empleadores de Sinfer Gas S.R.L a realizar cambios en caso se demuestre significancia entre las variables mencionadas además de mejorar el clima organizacional con respecto al autoestima del empleado, se reflejará en el aumento de la producción; Ya que el clima repercute sobre la motivación y el compromiso del empleado con respecto a sus funciones o actividades y en caso de fallar en esta empresa perjudica en la producción.

**PALABRAS CLAVES:** Organizacional, clima, producción, crecimiento, empleadores.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad no todas las organizaciones toman conciencia sobre lo que el clima laboral influye en la autoestima del personal en el trabajo; cualquier tipo de inquietud, problema o insatisfacción en uno solo puede acarrear a que todo el personal se sienta desmotivado de igual manera.

Al respecto, Iglesias y Sánchez mencionan que:

El clima organizacional es considerado un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de una organización, que al ser percibidos por los individuos que la integran, generan un determinado clima que repercute sobre las motivaciones y el comportamiento y obviamente, suscita disímiles consecuencias a la organización. De ahí que su estudio sea ampliamente utilizado, como un factor que refleja el acontecer de una organización, las facilidades u obstáculos que encuentra el trabajador para actuar y desempeñarse en el contexto laboral. (2015, p. 456)

Sinfergas, empresa con casi 10 años de trabajo continuo ha sabido desarrollarse en el mercado peruano y en sus alrededores, ya sea Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y en México. Este crecimiento desproporcionado no fue de la mano con su sistema de gestión, lo que actualmente acarrea problemas; el personal no se encuentra en un ambiente óptimo, ya que los problemas entre los gerentes han aumentado paulatinamente, lo que, claro está, influye directamente en el sentir de los trabajadores.

Hacer comprender a una empresa que el trabajo que están realizando el cual les está generando ganancias, pero aun así mencionarles que no lo están haciendo de manera correcta, no es tarea sencilla, es más, demostrarles a los gerentes directos que para poder

tomar el control de una empresa y lograr el sentir de los trabajadores deben contar con algunas habilidades las cuales si no las tienen deben desarrollarlas, para lo antes mencionado Aburto y Bonales encontraron que:

Los gerentes deben contar con tres habilidades administrativas básicas. Las habilidades técnicas son los conocimientos y competencias en un campo especializado, como ingeniería, cómputo, contabilidad o manufactura. Las habilidades de trato personal consisten en la capacidad de trabajar bien con otras personas, tanto en forma individual como en grupo. Por último, las habilidades conceptuales son las que deben poseer los gerentes para pensar y conceptualizar situaciones abstractas y complicadas. (2011, p. 43)

Otro problema que influye en el clima laboral es la alta rotación del personal de trabajo, el cual no se siente seguro en un espacio al saber que puede ser despedido tan pronto como ocurra algún tipo de problema. En la empresa hay una minoría de personas las cuales luego del periodo de 6 meses aún siguen laborando los cuales representan un total del 37% y otro grupo que entre los 3 y 6 meses terminan retirándose de la empresa luego de haber sido capacitados para sus funciones, por diversas razones, ya sea insatisfacción en el trabajo, aumento de sueldo denegado, problemas familiares y ofertas laborales en otras empresas, lo que nos lleva a mencionar el nivel de sueldo que perciben mensualmente el cual según su sentir no cumple o satisface el desempeño y esfuerzo brindado a la empresa.

Ante todo, lo expuesto anteriormente realizaremos la investigación para probar el impacto que se tiene el clima organizacional en el nivel de producción de los trabajadores, dejando de esta manera una prueba fehaciente de la relación e influencia que las dos variables presentadas tienen.

## **Objetivos.**

### ***Objetivo General.***

Determinar la influencia del clima organizacional en el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas, 2018

### ***Objetivos Específicos.***

Analizar la influencia del liderazgo gerencial en el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas, 2018

Analizar la influencia de la inseguridad laboral en el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas, 2018

Analizar la influencia de los sueldos en el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas, 2018

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

El presente trabajo es de tipo aplicado, esto debido a que responde a una problemática efectuada en la empresa y se basa en una teoría ya antes expuesta. A la vez es de tipo correlacional causal ya que se está estudiando la relación entre las variables de clima organizacional y el nivel de producción.

Asimismo, la investigación será de enfoque cuantitativo, ya que según Hernandez, Fernandez & Baptista, se usará la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico. (2010, p. 4).

### **Población y muestra**

La población actual para el presente trabajo serán todos los trabajadores pertenecientes a micro y pequeñas empresas del sector lima norte en el año 2018, el valor exacto no se puede especificar ya que Sunat solo provee información masiva en muchos datos mas no en cantidad de trabajadores. La muestra para el presente trabajo la muestra será de todos los 23 trabajadores de la empresa Sinfergas los cuales cuentan con contrato de trabajo en el año 2018.

### **Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

En la presente investigación se utilizará como instrumento de recolección de datos, las encuestas, ya que como nos menciona Hernandez, Fernandez & Baptista, están consideradas para investigaciones de tipo no experimentales transversales o transeccionales descriptivas o correlacionales-causales. (2010, p.158)

Para la variable de investigación nivel de producción se utilizará el método de Análisis de datos a través de Transcripción de Material ya que estos datos nos proveerán de información y conocimiento.

Nombre del instrumento: Encuesta para medir el Clima Organizacional y su Influencia en el Nivel de Producción.

Autor: Angie Tatiana Rios Alva.

Año: 2018.

Procedencia: Universidad Privada del Norte.

Objetivo: Medir el clima organizacional.

Dimensiones o áreas: todas las áreas.

Aplicación o administración: individual

Población: Trabajadores bajo contrato en el año 2018 de la empresa Sinfergas

Nº Ítems: 30 preguntas.

Duración: 10 a 15 minutos por cada encuesta.

Validación: 95%.

Confiabilidad: 95%.

Nombre de Instrumento: Análisis de datos para medir el nivel de producción.

Proveedor de Información: Kardex de la empresa.

Objetivo: Medir el nivel de producción.

Procedimientos de investigación.

Debido a que el instrumento de medición utilizado para esta investigación será la encuesta, se tomarán los siguientes pasos.

Validación de las preguntas, las cuales estarán a cargo de profesores altamente capacitados de la Universidad Privada del Norte.

El tiempo de la encuesta durará entre 10 y 15 minutos, los cuales serán tomados a todo el personal en conjunto, y serán vigilados y recolectados solo por personal externo a la empresa.

La presente investigación será presentada en sobre cerrado a los representantes de la empresa para que puedan utilizarlas en los fines que mejor crean convenientes.

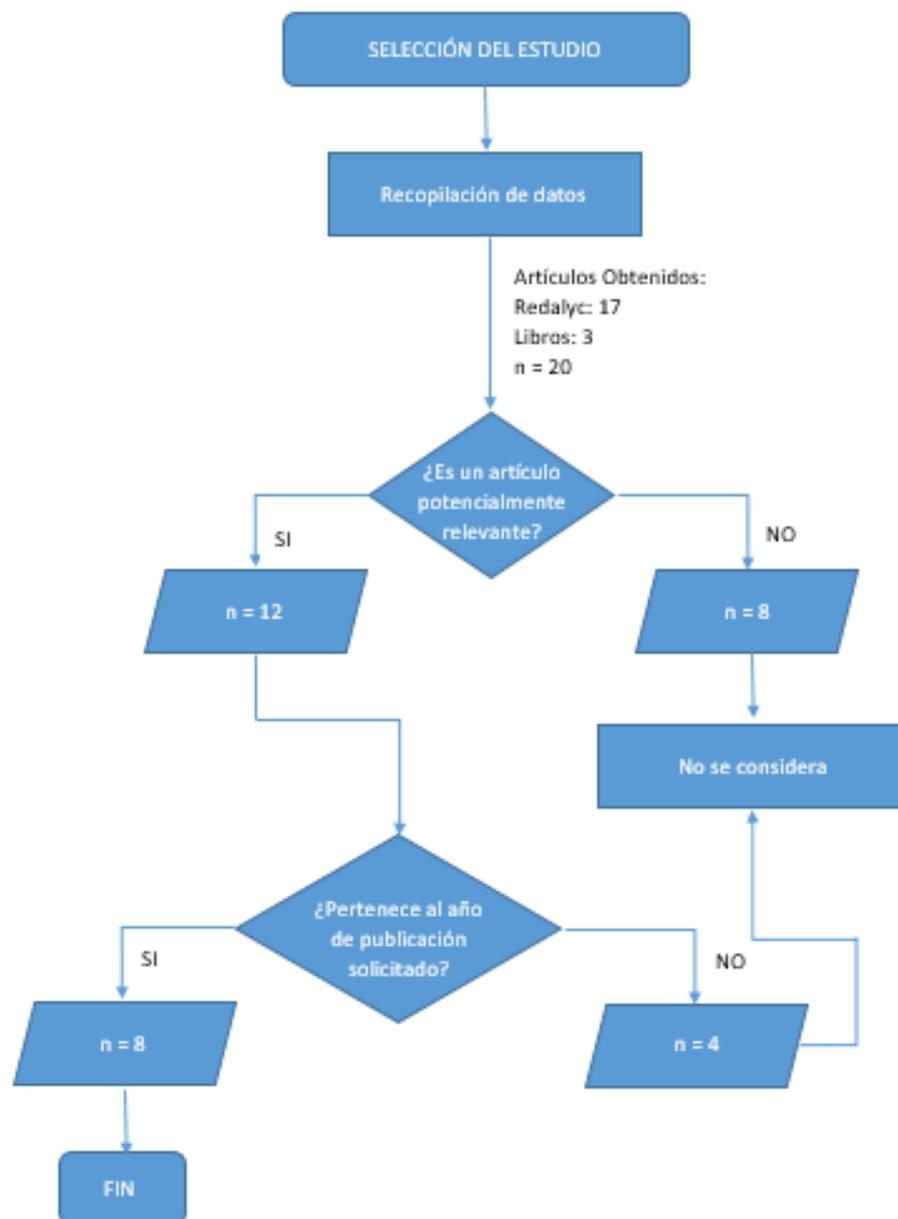
Análisis descriptivo, los datos fueron procesados estadísticamente con medida de tendencia central tales como la media, mediana, desviación y varianza.

Análisis inferencial, la constatación de hipótesis se realizó con el estadístico coeficiente de relación de Pearson.

En ambos casos se trabajó con la versión IBM-SPSS 23.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

Para el presente estudio se recopilamos 17 fuentes de información, de las cuales se utilizaron 10, las cuales fueron reducidas según diagrama de flujo mostrado a continuación:



## Características de los estudios

Para las 10 fuentes de información utilizadas para esta revisión sistemática sobre productividad frente al clima organizacional de una empresa, se presenta la siguiente tabla estructurada:

Tabla I.

### *Característica de los estudios*

<b>Autor</b>	<b>Año</b>	<b>Revista</b>	<b>País</b>	<b>Tipo de estudio</b>
Aburto, H. & Bonales, J.	2015	Investigación y Ciencia	Mexico	Descriptivo
Ccollana, C.	2015	San Martin Emprendedor	Perú	Cuantitativo
Chiavenato, I.	2000	McGraw-hill Interamericana	Colombia	Descriptivo
Gadow, F.	2010	Granica S.A.	Argentina	Descriptivo
Gomez, C. & Ponce, E.	2010	Psychologia.	Colombia	Explicativo
Iglesias, A. & Sánchez, Z.	2015	MediSur,	Cuba	Descriptivo
Heizer, J. & Render, B.	2007	Pearson Education.	España	Descriptivo

Los estudios son de tipo cuantitativo, descriptivo y explicativo.

## Análisis global de los estudios

A continuación, se da una revisión global de los artículos incluidos en esta revisión sistemática:

Tabla II.

### *Análisis global de los estudios.*

<b>Autor</b>	<b>Año</b>	<b>Variable</b>	<b>Principales resultados</b>
Aburto, H. & Bonales, J.	2015	Clima Organizacional	Los gerentes deben contar con tres habilidades administrativas básicas. Las habilidades técnicas son los conocimientos y competencias en un campo especializado, como ingeniería, cómputo, contabilidad o manufactura. Las habilidades de trato personal consisten en la capacidad de trabajar bien con otras personas, tanto en forma individual como en grupo. Por último, las habilidades conceptuales son las que deben poseer los gerentes para pensar y conceptualizar situaciones abstractas y complicadas.
Ccollana, C.	2015	Productividad	Realizó una investigación llamada “Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los

trabajadores”, y él concluye que: la relación de la rotación del personal y el absentismo laboral con la productividad si es significativo, a la vez, en el estudio que el realiza nota que la relación de estas dos variables con la productividad son directas, a la vez menciona que la edad es predominante, ya que los operarios jóvenes presentan mayor inestabilidad laboral.

Chiavenato, I.	2000	Clima Organizacional - Liderazgo	Considera al Liderazgo como la influencia interpersonal ejercida ante una situación, mediante el proceso de comunicación humana seguida por la consecución de uno o diversos objetivos específicos.
Gadow, F.	2010	Clima Organizacional	Describe, al clima organizacional, como a las percepciones compartidas por los miembros de una organización y su relación con las diferentes dimensiones de la misma.
Gomez, C. & Ponce, E.	2010	Clima Organizacional – Inseguridad Laboral	Mencionan que la Inseguridad laboral se viene

dando por factores que se encuentran acrecentando los cuales se presentan en el mundo de la organización entre los que se destaca la ola de fusiones entre grandes empresas, la tercerización los cuales dan a lugar a contratos de baja duración.

Iglesias, A. & 2015  
Sánchez, Z.

Clima Organizacional

El clima organizacional es considerado un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de una organización, que al ser percibidos por los individuos que la integran, generan un determinado clima que repercute sobre las motivaciones y el comportamiento y obviamente, suscita disímiles consecuencias a la organización. De ahí que su estudio sea ampliamente utilizado, como un factor que refleja el acontecer de una organización, las facilidades u obstáculos que encuentra el trabajador para actuar y desempeñarse en el contexto laboral.

Heizer, J. & 2007      Productividad  
Render, B.

La medición de la productividad se da por Unidades producidas sobre Cantidad de factores productivos empleados, también llamados Inputs. A la vez menciona que productividad también es igual a Unidades producidas sobre horas de trabajo empleadas. Pero esto solo es para cuando solo se menciona un solo factor, ya que la productividad de varios factores reemplazaría los denominadores por trabajo más material más energía más capital más varios, a la vez nos indica que la productividad ayuda a determinar si los directores están realizando bien su trabajo ya que esta, nos da el equilibrio entre varios factores que se ven en la empresa. A la vez, menciona que producción son todos los bienes producidos y que una producción elevada significaría que haya más personas trabajando y que los niveles de empleabilidad suban, más esto no significaría que la productividad aumente.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La búsqueda se efectuó en el periodo 2000-2015, encontrándose 7 artículos de información utilizadas para esta revisión sistemática sobre productividad, Clima Organizacional – Inseguridad Laboral, Clima Organizacional, Clima Organizacional – Liderazgo, siendo necesario, ampliar en futuros estudios el periodo de búsqueda para conocer con mayor alcance lo investigado en el tema. Finalmente, se indican algunas consecuencias teóricas, prácticas y metodológicas en función de los resultados.

### **Conclusiones:**

Si, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas, 2018.

Si, existe una relación significativa entre el liderazgo gerencial y el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas, 2018.

Si, existe una relación significativa entre la inseguridad laboral y el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas, 2018.

Si, existe una relación significativa entre los sueldos y el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas, 2018.

## REFERENCIAS

- Aburto, H. & Bonales, J. (2015). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional [versión electrónica]. *Investigación y Ciencia*, 19, 41-49.
- Arnoletto, E. (2007). Administración de la producción como ventaja competitiva [versión electrónica]. Eumedonet, [http://biblioteca.uccvirtual.edu.ni/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=19&Itemid=1](http://biblioteca.uccvirtual.edu.ni/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=19&Itemid=1)
- Ccollana, C. (2015). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores [versión electrónica]. *San Martín Emprendedor*, 6, 40-49.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta Edición). Santa fé de Bogota: McGraw-hill Interamericana.
- Dominguez, J. (1995). *Dirección de Operaciones: Aspectos tácticos y operativos en la producción y los servicios* (1ra Edición). Madrid: Mc Graw Hill.
- Gadow, F. (2010). *Dilemas, la gestión del talento en tiempos de cambio*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Gomez, C. & Ponce, E. (2010) Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad [versión electrónica]. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 4, 113-129.
- Iglesias, A. & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del Clima Organizacional [versión electrónica]. *MediSur*, 13, 455-457.
- Heizer, J. & Render, B. (2007). *Dirección de la Producción y de Operaciones* (8va Edición). Madrid: Pearson Education.
- Hernández, R, Fernández, C & Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5º. ed.). México D.F: Editorial Mc Graw Hill.
- Kotter, J. (1991). *El Directivo como Líder y Ejecutivo: La simbiosis del éxito* (). Cambridge: Harvard Business Review.

- Lopez, G. (2001). Clima Organizacional (6). Carrera: Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Maqueda, J., & Llaguno, J. (1995). Marketing estratégico para empresas de servicios.() Valencia: Díaz de Santos S.A.
- Real Academia Española. (2014). Diccionario de la Lengua Española (23ava Edición). Madrid: Espasa-Calpe
- Robhins, S. & Coulter, M. (2010). Administración (10). Mexico: Pearson Education.
- Schneider, B. (1990). Organizational climate and culture. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Silva, M. (1996). El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención. Barcelona: EUB.
- Sora, B. Caballer, A. & Peiró, J. (2014), La Inseguridad Laboral y sus Consecuencias en un Contexto de Crisis Económica. [versión electrónica]. Papeles del Psicologo, 35, 15-21.
- Zaya, P. & Cabrera, N. (2012). Liderazgo Empresarial. (ND). España: Editora Academia Española.

## ANEXOS

Tabla 1

<b>Alumno(a):</b>	<b>Angie Tatiana Rios Alva</b>	<b>Código:</b>	<b>N00132829</b>
<b>Carrera:</b>	Administración		
<b>Línea de Investigación:</b>			
<b>Título de la Investigación:</b>	Clima Organizacional y su influencia en el Nivel de Producción de la empresa Sinfergas, lima - 2018		

Tabla 2

Problema	Objetivo	Hipótesis
¿Cómo influye el clima organizacional en el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas 2018?	Determinar la influencia del clima organizacional en el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas 2018	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas 2018
¿Cómo influye el liderazgo gerencial en el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas 2018 ?	Analizar la influencia del liderazgo gerencial en el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas 2018	Existe una relación significativa entre el liderazgo gerencial y el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas 2018
¿Cómo influyen la inseguridad laboral en el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas 2018 ?	Analizar la influencia de la inseguridad laboral en el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas 2018	Existe una relación significativa entre la inseguridad laboral y el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas 2018
¿Cómo influyen los sueldos en el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Sinfergas 2018 ?	Analizar la influencia de los sueldos en el nivel de producción de los	Existe una relación significativa entre los sueldos y el nivel de producción de los

	trabajadores de la empresa Sinfergas 2018	trabajadores de la empresa Sinfergas 2018
--	--	--

*Fuente: elaboración propia*

Tabla 3

Variable	Definición nominal	Dimensiones	Indicadores
Clima Organizacional	El clima Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo de talento humano de una entidad	Liderazgo gerencial	*Encuesta del personal a sus empleadores  *Insight semestral de los trabajadores  *Nivel de metas cumplidas en el mes
		Inseguridad laboral	*Nivel de rotación del personal  *Nivel de contratación mensual
		Sueldos	*Incentivos  *Pagos por horas extras
Nivel de producción	Producción tiene por misión la obtención	Nivel de eficiencia	*Reporte de eficiencia

	de los bienes y servicios que deberán satisfacer las necesidades detectadas por el subsistema comercial y/o generadas por el departamento de investigación y desarrollo.		*Horas extras del personal técnico
		Cumplimiento de entrega de pedidos	*Reporte de entrega de pedidos  *Reporte por cumplimiento de metas
		Stock mensual	*Kardex

*Fuente: elaboración propia*

Tabla 4

*Matriz de consistencia*

Método y diseño de la investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento de recolección de datos	Tratamiento estadístico
<p>Método del estudio</p> <p>El presente trabajo es de tipo aplicado, esto debido a que responde a una problemática efectuada en la empresa y se basa en una teoría ya antes expuesta. A la vez es de tipo correlacional causal ya que se está</p>	<p>Población</p> <p>La población actual para el presente trabajo serán todos los trabajadores pertenecientes a micro y pequeñas empresas del sector lima norte en el año 2018, el valor exacto no se puede especificar ya que Sunat solo provee</p>	<p>Técnica</p> <p>En la presente investigación se utilizará como instrumento de recolección de datos, las encuestas, ya que como nos menciona Hernandez, Fernandez &amp; Baptista, están consideradas para</p>	<p>Método de análisis de datos</p> <p>Análisis descriptivo, los datos fueron procesados estadísticamente con medida de tendencia central tales como la media, mediana, desviación y varianza.</p>

<p>estudiando la relación entre las variables de clima organizacional y el nivel de producción.</p>	<p>información masiva en muchos datos mas no en cantidad de trabajadores.</p>	<p>investigaciones de tipo no experimentales o transversales o transeccionales o descriptivas o correlacionales-causales. (2010, p.158)</p> <p>Para la variable de investigación nivel de producción se utilizará el método de Análisis de datos a través de Transcripción de Material ya que estos datos nos proveerán de información y conocimiento.</p>	<p>Análisis inferencial, la constatación de hipótesis se realizó con el estadístico coeficiente de relación de Pearson.</p> <p>En ambos casos se trabajó con la versión IBM-SPSS 23.</p>
<p>Esquema Tipo de diseño: No experimental Correlacional - causal  M: <math>x \rightarrow y</math>  M: Trabajadores de la empresa Sinfergas</p>	<p>Muestra Para el presente trabajo la muestra será de todos los 23 trabajadores de la empresa Sinfer Gas los cuales cuentan con contrato de trabajo en el año 2018.</p> <p>Se aplicará el método de muestreo No probabilístico -</p>	<p>Instrumentos</p> <p>-Encuesta</p> <p>-Análisis de datos</p>	

<p>X: Clima Organizacional</p> <p>Y: Nivel de Producción</p>	<p>Por Conveniencia pues se piensa encuestar a todos los trabajadores actualmente laborando con contrato en el año 2018.</p>		
--	--	--	--

*Fuente: elaboración propia*