

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
PRODUCTIVO DE LOS TRABAJADORES DE CAMPO DE
UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA LIBERTAD,
PERU - 2018”

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Autores:

Osorio Rojas Keyla Geraldine
Pérez Enríquez Roxana Antonia

Asesor:

Mg. Julio Octavio Sánchez Quiroz
Trujillo - Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios por guiarme en lo largo de mi vida, por mantenerme perseverante en mi carrera y poder terminar satisfactoriamente. A mis queridos Padres Segundo y Jeaneth y a mis abuelos Elena y Serapio por su apoyo moral y motivacional para alcanzar mis metas.

Keyla Geraldine Osorio Rojas.

Dedico mi tesis, a mi madre que desde el cielo me cuida y me da las fuerzas para luchar por lo que anhelo en la vida, ser una licenciada en Administración es un gran logro en mi vida, dedico también a mi padre quien fue motivo de lucha, seguiré adelante en busca de más logros.

Roxana Antonia Pérez Enríquez

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiarme e iluminarme siempre, por ser mi fortaleza en los momentos más difíciles y por darme la oportunidad de ser mejor cada día. A mi familia, profesores por su apoyo emocional y sus sabios consejos para perseverar en cumplir con esta meta anhelada.

Keyla Geraldine Osorio Rojas

En primer lugar, agradecer a Dios nuestro señor por darnos vida y salud a mi familia por ser el soporte en mi vida y a mi esposo por estar siempre conmigo en las buenas y en las malas, agradecer a cada uno de los profesores quienes impartieron todos sus conocimientos a favor de nuestra formación.

Roxana Antonia Pérez Enríquez

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN.....	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	30
CAPÍTULO III. RESULTADOS	33
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	47
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cálculo de la muestra	32
Tabla 2 Relación entre el clima laboral y el desempeño productivo de los obreros de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.....	33
Tabla 3 Nivel del clima laboral de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.	34
Tabla 4 Nivel del desempeño de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.	35
Tabla 5 Relación entre las dimensiones del clima laboral y del desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.....	36
Tabla 6 Nivel de Recompensa de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.	40
Tabla 7 Nivel de identidad de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.....	41
Tabla 8 Nivel de motivación de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.	42
Tabla 9 Nivel de eficiencia de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.....	43
Tabla 10 Nivel de estructura de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.....	44
Tabla 11 Nivel de relaciones de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.	45
Tabla 12 Nivel de formación y desarrollo de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.....	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Relación del clima laboral y desempeño productivo.	34
Figura 2: Nivel del clima laboral.....	35
Figura 3: Nivel de desempeño productivo.....	36
Figura 4: Relación entre la variable desempeño productivo y la dimensión estructura	38
Figura 5: Relación entre la variable desempeño productivo y la dimensión relaciones.....	38
Figura 6: Relación entre la variable desempeño productivo y la dimensión recompensa...	39
Figura 7: Relación entre la variable desempeño productivo y la dimensión identidad	39
Figura 8: Nivel de recompensa.....	40
Figura 9: Nivel de identidad.....	41
Figura 10: Nivel de motivación.....	42
Figura 11. Nivel de eficiencia.....	43
Figura 12. Nivel de estructura	44
Figura 13. Nivel de relaciones.....	45
Figura 14. Nivel de formación y desarrollo.....	46

RESUMEN

El presente trabajo es una investigación enfocada a determinar la relación del clima laboral con el desempeño productivo en los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial, en el 2018, la investigación realizada es de diseño no experimental, correlacional de corte transversal, la población fue de 223 trabajadores tomando una muestra de 122 trabajadores, la técnica para la recolección de datos fue mediante una encuesta, para el análisis de datos se usó el instrumento, escala de Likert.

Los resultados se presentaron en tablas estadísticas con valores porcentuales, donde se observa la correlación positiva entre las variables clima laboral y desempeño productivo, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.801, se tiene un p valor igual a 0.000, el cual es menor al nivel de significancia de 0.05, concluyendo que el clima laboral se relaciona significativamente con el Desempeño Productivo de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad – Trujillo 2018, existiendo una relación directa alta entre ambas variables y sus variables.

Palabras clave: Clima Laboral, Desempeño, Productividad.

ABSTRACT

This research is focused on determining the relation between labor environment and worker's performance in an agroindustrial company, on 2018, the research is a non-experimental design, correlational cross-sectional, the population was 223 workers taking a sample of 122, the data collection's technique was a survey, and Likert Scale.

The results were presented in statistical tables with percentage values, where we appreciate the positive correlation between labor climate and productive performance variables, the Spearman correlation coefficient is 0.801, the p variable is 0.00, which is less than 0.05 significance level, concluding that labor climate is significantly related to worker's Productive performance of an Agroindustrial company in La Libertad – Trujillo 2018, with high relation between.

Keywords: Labor Climate, Performance, Productivity.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Presentación.

Para la presente investigación, se optó por elegir a una empresa agroindustrial, dedicada a la siembra y exportación de frutas y hortalizas. La situación actual de la organización es positiva con expectativas de crecimiento y gracias a ello la generación de puestos de trabajo va en aumento. Este sector está en todo su auge con un mercado volviéndose cada vez más competitivo tanto a nivel nacional como internacional, debido a la gran demanda del consumidor, motivados por este panorama la búsqueda de abarcar nuevos mercados y expandir la línea de productos es una constante en cada organización, consideran parte fundamental la calidad de sus productos pasando rigurosos controles, procedimientos que responden a la exigencia del consumidor, la organización en estudio tiene un objetivo claro y es el de expandir su crecimiento, respaldados por el capital humano, pilar fundamental dentro del crecimiento económico, y allí la necesidad de generar un buen clima laboral que aporte positivamente en la satisfacción del trabajador, donde sienta que es parte de la organización.

Descripción.

En la entrevista realizada al jefe de Recursos Humanos, claramente expresa su preocupación por la situación laboral actual en la organización, refiere que en los últimos tres años, se produjo una baja en la productividad del trabajador con un porcentaje acumulado de 30% quienes no llegan a cumplir la tarea diaria establecida. Situación que genera incertidumbre desde su posición como jefe de Recursos Humanos, por otro lado mencionó la desmotivación del trabajador con respecto a la poca presencia de acciones de recompensa por el trabajo bien realizado y por último

nos dio a conocer la insatisfacción al estilo de liderazgo, es por ello la necesidad de identificar los factores directos responsables de dicha realidad, con la finalidad de mejorar e implementar políticas salariales y sistemas de recompensa que generen motivación, fidelidad, satisfacción y mayor desempeño en los trabajadores.

Es de suma importancia que las empresas se compenetren con la relación existente entre el clima laboral y el saber hacer del recurso humano, captando empáticamente el comportamiento de los colaboradores, en aspectos como la identificación con la organización en la interacción con las máquinas y herramientas que utilizan y con la propia actividad que se le designa día a día, va a depender de esto que sus competencias, sus relaciones y su desempeño cambien de forma positiva o negativa dentro de la organización. En la revisión teórica se encuentra que la variable clima laboral es el ambiente o medio en donde se desarrollan las actividades específicas, es decir, en donde se pueden percibir todas aquellas actitudes y comportamientos de las personas que lo conforman, por consiguiente mientras que un buen clima laboral se enfoca y se direcciona a lograr los objetivos y metas trazadas, un mal clima laboral debilita el entorno laboral ocasionando situaciones de malestar y conflicto originando un rendimiento de bajo nivel. Jaume (2012) en su libro *Clima Laboral*, indica “Un mal clima laboral constituye un grave obstáculo para la consecución de los objetivos empresariales” (p, 276).

El beneficio, al generar un clima laboral positivo, es obtener un óptimo desempeño productivo, pero también mantener a un colaborador identificado y comprometido con la organización, al considerar el alto grado de influencia que el clima laboral tiene sobre la productividad y satisfacción del trabajador. Para desarrollar sus actividades de forma productiva, tiene que desarrollarlas en condiciones que le produzcan satisfacción, felicidad, motivación y comodidad, las que se ven reflejadas en las

siguientes características: Participación, Eficiencia, Motivación y Compromiso. En lo que se refiere a participación, el trabajador tiene que formar parte del plan de la compañía tiene que sentirse respaldado e importante en la organización, con la confianza de expresar sus inquietudes libremente, con objetivos claros que alcanzar, el reconociendo permanente de los logros grupales e individuales mantiene la motivación en los trabajadores lo que conlleva a un incremento de competitividad de la organización.

El beneficio generará impacto en la calidad económica de la empresa, y en la imagen que se proyecta al cliente, competidores y trabajadores, la finalidad de proyectar una buena imagen como empresa es demostrar que dentro de la organización los procesos se realizan a cabalidad respetando y valorando al trabajador. Al tener a un trabajador motivado y satisfecho, éste desarrollará las actividades con empeño y compromiso, optimizando el tiempo y evitando desperdicio de producto. Cumplir con lo mencionado, conlleva a un crecimiento, realización individual y grupal, permitiendo a la organización escalar un peldaño más, camino al éxito, competitivo y preferencial.

Antecedentes

En la tesis titulada "*Clima Organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali*", de (Franco, 2017), tesis para obtener el grado de licenciamiento, publicado por Pontificia Universidad Javeriana Cali. El tipo de investigación fue cuantitativa, el objetivo fue encontrar la correlación entre las variables Clima Organizacional e Identificación organizacional, la muestra estuvo constituida por 21 empleados de género masculino, pertenecientes al área operativa de una empresa privada de la ciudad de Cali, para la recolección de datos se aplicó un cuestionario de 68 preguntas, tipo IMCOC. Los resultados fueron procesados usando el programa estadístico SPSS, encontrando, que el 88% de 21 se sienten poco

identificados con la organización. Se realizó la correlaciones entre dimensiones de las variables estudiadas, obteniendo los resultados siguientes, Cognitivo – calidad, Información y Actitudes 84,3%; Afectivo satisfacción 93,9%; Evaluativo- Comportamiento 89,9% estos resultados obtenidos determinaron que existe una relación entre el clima organizacional y la identificación organizacional, concluyen que el grado de satisfacción del clima organizacional es poco alentador, el colaborador no logra conectarse con la organización, recomiendan integrar todos los aspectos responsables de generar un ambiente laboral positivo que aporte motivación, de esta manera se logrará la lealtad del colaborador.

La tesis titulada, *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*, de (Zans 2017), publicado por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, se desarrolló tomando un enfoque cuantitativo con elementos cualitativos de tipo descriptivo – explicativo, la muestra fue de 59 trabajadores, los resultados obtenidos menciona que el Clima organizacional en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida. Se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo.

En la tesis titulada *Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres, Lima, de (Garrido 2018)*, La metodología que realizaron es de diseño descriptivo correlacional mediante dos instrumentos cuantitativos: dos encuestas con cuestionarios estructurados sobre clima

y desempeño laboral al personal administrativo contratado, la población es de 33 colaboradores. Además, se aplicó una entrevista a cuatro directores de las escuelas profesionales de la facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en la Sede de Lima y al jefe de la oficina administrativa para medir el desempeño del personal. Resultados: se usó el coeficiente Alfa de Cronbach para medir, la que determinó que tiene un valor de fiabilidad de 0.870, lo que demuestra que los instrumentos miden adecuadamente las variables, se concluyó el que clima laboral se relaciona positivamente con el desempeño en las dimensiones de retribución y responsabilidad en el trabajo (0.75, $p < 0.001$), valores colectivos y atributos personales (0.87, $p < 0.001$), y disponibilidad de recursos y compromisos (0.922, $p < 0.002$), la investigación que el 36% de los encuestados, considera un nivel promedio de inclusión o pertenencia al equipo de trabajo.

En la tesis titulada, *“Relación entre el Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Trabajadores de Contrato Administrativo de Servicios en una Entidad Pública del Cercado de Lima 2017”*, de (Coronado, Rosado 2018), publicada por la Universidad San Ignacio de Loyola, tesis para obtener el grado de magister en Administración estratégica de empresas, la investigación es de tipo cuantitativo, correlacional, no experimental, se utilizó cuestionario instrumento para el clima laboral de 50 ítems con técnica de likert, para el Desempeño Laboral se utilizó instrumento de 21 ítems, la muestra estuvo compuesta por 164 trabajadores, se concluyó que si existe una relación significativa entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores CAS en una entidad pública en el Cercado de Lima, 2017. Este resultado prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación, mientras más positiva sea la percepción de los trabajadores acerca del clima laboral, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores CAS, la realización personal se relaciona significativamente con el

trabajo en equipo de los trabajadores, por lo tanto, los resultados demostraron que la percepción de oportunidades pagados por la institución y el aumento salarial; y las funciones que cada trabajador realiza es muy importante para el trabajo en equipo; El involucramiento laboral se relaciona significativamente con la organización la identificación con los valores y compromiso de la organización son importantes para el cumplimiento de la entidad, influyendo positivamente en la organización y su desarrollo; La supervisión se relaciona significativamente, se da cuanto el jefe inmediato a la gerencia brindan apoyo ante los obstáculos y dificultades que pueda presentar cada trabajador ante las tareas que desarrolla. (p.64)

En la tesis titulada, *Clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad de ciudad de Eten – 2016*” de (Vásquez 2017), publicado por la universidad Juan Mejía Baca, Tesis para obtener el título de licenciado en Ingeniería Comercial, esta investigación es de tipo cuantitativo y propositivo, por lo que ha sido necesario recabar información mediante cuestionarios, aplicados a los trabajadores administrativos (50), en especial a la Unidad Administrativa (07). Estos datos fueron vertidos en el programa especializado SPSS, donde mediante Correlación de Pearson se logró conocer con exactitud la influencia del clima laboral sobre la productividad, evidenciando la necesidad de diseñar el plan de mejora del clima laboral, Así es como se concluyó que la hipótesis quedaba demostrada veraz, al existir un clima laboral favorable con ciertas deficiencias que definían un nivel de productividad bueno, pero que podría mejorar, por lo que se diseñó un plan de mejora focalizado en las recompensas y el apoyo de los superiores. (p10).

La tesis titulada *“Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los Colaboradores de la Agencia Distribuidora Servicios y Representaciones Dial S.R.L., en la Ciudad de Trujillo, en el Año 2017”*, de (Trelles, Varas 2017), publicado por la

Universidad Privada Antenor Orrego, la metodología fue la encuesta, la población estuvo conformada por 26 colaboradores, se determinó que el nivel de clima laboral es regular y deficiente con un 46.2% y 42.3% respectivamente, debido a que el colaborador no interactúa de manera constante con el jefe de área y eso genera mala comunicación y a la vez las oportunidades en la empresa no son las más adecuadas; El Desempeño se encuentra en un nivel medio, para tal sentido se muestra con un 53.8% de los colaboradores como nivel medio en su desempeño y un 38.5% como bajo; se determinó que no existe una relación directa entre clima laboral y desempeño laboral, donde la chi cuadrado es de 17.558, demostrando así que en la Agencia Distribuidora DIAL S.R.L, un mejor desempeño haría que los colaboradores tengan un mejor clima laboral; se identificó que 23 colaboradores determinan que el desempeño se encuentra entre medio y bajo, afectado por valores como la oportunidad de progresar y sistema remunerativo, así mismo el clima laboral con 24 colaboradores que demuestran un nivel regular y deficiente, afectado principalmente por la comunicación y la calidad de vida laboral, es decir, no existe una relación directa entre jefe y colaborador y esto genera una serie de problemas que al final se pueden prevenir (p. 57).

La tesis titulada, “*Clima organización y su influencia en el desempeño de los trabajadores de Grupo Comercio – oficina* tesis para obtener el grado de magister en Administración estratégica de empresas *Trujillo 2016*”, (Córdova 2016), publicado por la Universidad Nacional de Trujillo, se desarrolló la metodología de diseño descriptivo transeccional correlacional, la muestra se compuso de 25 trabajadores, se aplicó una encuesta, de 36 preguntas, los resultados fueron, para Clima Organizacional el 64% del total de trabajadores se encuentra en nivel alto; para Desempeño Productivo el 40% del total de trabajadores se encuentran nivel medio respectivamente, donde se concluye que el clima organizacional influye favorablemente en nivel medio sobre el

desempeño laboral de los trabajadores, lo cual les permite desempeñarse satisfactoriamente; para lograr incrementar la satisfacción y productividad laboral de los empleados, es importante contar con un clima organizacional adecuado y armonioso, el cual debe ser tratado con mucho cuidado, así mismo se mejoran los métodos de trabajo, tienen autonomía para tomar de decisiones, se reconoce el esfuerzo, hay comunicación fluida, tienen el apoyo por parte de sus superiores, por lo cual el trabajador se siente identificado en la organización. El factor importante que influye en el desempeño de los trabajadores es favorable con un 64% lo que indica que los trabajadores están satisfechos en formar parte de la organización, el ambiente agradable (el más relevante), puntualidad en los pagos (sueldos, utilidades y gratificación), se practica el trabajo en equipo.

En la tesis, *“Los Incentivos Laborales y su influencia en la Productividad de la empresa Call Center teleatento del Perú SAC, plataforma BBVA Continental de la ciudad de Trujillo – 2016”*. (Desposorio, 2017), Tesis para obtener el título profesional de licenciamiento en administración, Publicado por la Universidad Nacional de Trujillo. El objetivo de la investigación fue determinar de qué forma influyen los incentivos laborales en la productividad de la empresa Call Center Teleatento del Perú SAC, el diseño de la investigación es No Experimental – Transaccional (correlaciones causales). La población por ser pequeña no se exoneró los criterios muestrales, considerando el total de la población como muestra (58 asesores), como instrumento de recolección de datos se usó la escala de Likert, compuesta por 34 ítems para la variable independiente Incentivos Laborales y 18 ítems para la variable dependiente Productividad. La medición de la influencia, Incentivo Laboral en la Productividad, arroja un resultado de 0,05 aceptan la hipótesis alternativa en los resultados del cruzamiento de variables, se observa que el 37% presentan un nivel regular de

incentivos y son medianamente productivos, el 37,9 % presentan un nivel de incentivos alto y siendo esto altamente productivos, el 12,1 % de los trabajadores, están en un nivel bajo de incentivo laboral y son altamente productivos. La conclusión aporta que los incentivos laborales influyen significativamente en la productividad de la empresa Call Center teleatento del Perú SAC, plataforma BBVA Continental, tomando relevancia la importancia de los incentivos económicos, los que se deben de mejorar mediante la implementación de políticas de incentivos ya sea monetario o no monetario, para incrementar de esta manera la productividad.

Marco Teórico

Variable 1: Clima laboral.

Clima laboral, variable, estudiada y analizada a lo largo del tiempo, por un sin fin de investigadores cuyo objetivos e determinar aspectos psicológicos que influencia en el comportamiento del trabajador y también aspectos físicos que aportan comodidad, en el desarrollo de las actividades diarias, aspectos que determinan un buen o mal clima laboral, finalmente todos los investigadores coinciden que clima laboral es el ambiente donde se ejecutan las labores diarias, cuyo impacto positivo, generará satisfacción en los trabajadores y por ende productividad empresarial. Bordas (2016), refiere: el clima laboral es el contexto de trabajo, determinado por un conjunto de aspectos visibles e invisibles que están presentes siempre en una determinada organización, dichos aspectos son relevantes en el aspecto psicológico del colaborador, afecta las actitudes, motivación y comportamiento y por ende al resultado productivo de la organización. Puede ser observado y explicado por los miembros de la organización y por lo tanto evaluado desde un punto de vista operativo a través del estudio de sus apreciaciones y explicaciones. El clima laboral puede variar, siendo los mismos integrantes los

responsables del cambio, pero en especial los líderes de la organización, estos son los principales protagonistas responsables de cambiar cualquier situación.

Litwin y Stinger (1968), definen al clima organizacional como un compuesto de características del medio laboral y que presentan la accesibilidad de ser medidas, donde trabajadores lo pueden percibir directa e indirectamente, influenciando en la manera de comportarse frente a las responsabilidades laborales y en el grado de motivación. Teoría reforzada con lo dicho por, Chiavenato (2009), quien señala “el clima organizacional, es la suma de particularidades del ambiente laboral absorbidas por el recurso humano integrante de la organización, quien se ve influenciado drásticamente en su comportamiento.

“El clima laboral cambia según políticas internas propias que dependen de proceso de percepción básicos como la confiabilidad de la fuente, los procesos seleccionados en la recepción de la información, los liderazgos de opinión o las normas grupales” (Fundación para la motivación de los recursos humanos, 2006, p.1)

Dimensiones del clima laboral.

Palma (2004), en su análisis estadístico, Escala SL – SPC, señala la existencia de nueve dimensiones que define el clima laboral presente en una organización:

Estructura.

Relacionado con la percepción de los integrantes de la organización sobre las reglas, procedimientos, normas los sé que imponen al momento de desarrollar su trabajo.

Responsabilidad.

Tiene que ver con la autonomía en la toma de decisiones al momento de asumir responsabilidades. Es la forma de cómo perciben el estilo de supervisión siendo esta comprimida o libre, es sentir que se ejecuta el trabajo con autonomía y autodisciplina sin recibir doble chequeo o supervisión.

Recompensa.

Compete a la percepción de los trabajadores sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien realizado, donde no necesariamente es monetaria, si no también reconocimientos no monetarios, es la medida en que la organización imparte más el premio que el castigo.

Desafío.

Está relacionado con retos presentes en los diversos aspectos relacionados al trabajo. Medida en que la organización asume los riesgos presentes en la ejecución de proyectos, con la finalidad de cumplir sus objetivos.

Relaciones.

Manera de cómo se percibe las relaciones entre trabajador y supervisor, entre grupos de trabajo y entre supervisores, trabajadores y jefes. Direccionado a la atmosfera psicológica que determina.

Cooperación.

Apreciación del trabajador acerca de la presencia de un espíritu de ayuda por parte la alta gerencia, los jefes inmediatos e integrantes del grupo. Es relevante la ayuda mutua ya sea entre jefes y supervisores o supervisores y trabajadores.

Estándares.

Apreciación de elementos de la compañía sobre los parámetros que especifica la organización sobre las normas de laborales internas.

Conflictos.

Grado en que los trabajadores de la organización, tanto integrantes del grupo operativo como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no se ven amedrentados al enfrentar y solucionar los problemas en cuanto surjan.

Identidad.

Percepción del colaborador sobre lo importante y valiosos que son dentro del grupo de trabajo, actitud de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Dimensiones del clima laboral aplicadas en la organización de estudio.

Después de una amplia revisión de la literatura, se consideró aplicar cuatro dimensiones, aquellas que se adecuan a la realidad de la empresa en estudio, siendo cuatro: estructura, relaciones o comunicación, recompensa e identidad. Las que permitirán extraer y analizar la percepción del trabajador con respecto al clima laboral.

Estructura.

Litwin y Stinger (1968), sostiene lo siguiente la estructura reproduce la apreciación de los integrantes de la entidad acerca de las reglas, procedimientos, trámites a los que se ven confrontados en la ejecución de su trabajo. Claramente se ve la importancia de un sistema institucional bien definida, de ello depende la ejecución de sus objetivos, que conlleva al crecimiento económico de la compañía, también vale considerar las funciones y responsabilidades claramente definidas para cada trabajador. Gómez – Rada, (2004), define la estructura como el grado en el que el colaborador percibe que existen en la organización procesos y parámetros de acción claros y confiables.

Relaciones.

Taylor (1994), se entiende como redes de comunicación que existen dentro de una entidad empresarial. Comunicación efectuada dentro del grupo de trabajo, conformado por los trabajadores, supervisores, jefes de área y líderes. Hodgetts (1981) define la comunicación en las organizaciones como el proceso de comunicación efectuada dentro de la organización cuyos objetivos es proporcionar los medios para transmitir información esencial para la ejecución de las actividades conjuntas combinadas y la consecución de las metas propuestas. La información en su mayoría se ejecuta a lo amplio de las líneas formales establecidas.

Recompensa.

Salgado (1996), define el término recompensa como empeño que realiza la organización para generar un ambiente sano y agradable para sus colaboradores.

Palma (2004), aportan lo siguiente, es la captación de los individuos sobre el acondicionamiento de la recompensa recibida por el trabajo bien realizado. Es el proceder de la empresa en el sentido que usa más el premio que el castigo. Por otro lado, Mondy y Noe (2005), en su libro Administración de Recursos Humanos señalan, la compensación es la integración de beneficios económicos y no económicos, que se brinda a los trabajadores a cambio de sus funciones realizadas, Chiavenato (2009), refiere que otorgar incentivos compartidos que impulsan los objetivos de la organización, es uno de los principales aspectos de motivación más poderosos, la recompensa se representa como esfuerzo positivo y como señal del conducta que la organización espera de sus colaboradores, las organizaciones que tienen éxito son abiertas y dispuestas a recompensar a sus miembros por el cumplimiento en sus actividades y por los resultados alcanzados.

Identidad.

Litwin y Stinger (1968), define como la sensación de formar parte del grupo, considera que el recurso humano es fundamental en la organización, es el sentir de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Salgado (1996), interpreta como la actitud de compartir los objetos personales con los de la corporación. Frías (2001), sostiene que: el integrante de la organización manifiesta actitud positiva ante la responsabilidad laboral, si interioriza los objetivos como propios, demostrando involucramiento con su equipo y con la misión de la organización a la que pertenece logrando así un mejor resultado en el desarrollo de sus actividades diarias.

Factores que determinan en clima laboral.

Palma (2004), en la ejecución de su análisis estadístico “Escala clima laboral SL-SPC”, menciona 5 factores que contribuyen a la evaluación psicológica del trabajador dentro de un entorno laboral, dichos factores permiten extraer la percepción del clima laboral, tanto grupal como individual. Se mencionan a continuación:

Autorrealización.

Calificación del trabajador con relación a las oportunidades de crecimiento personal con relación a las actividades que realizan.

Involucramiento laboral.

Compromiso total en la ejecución y cumplimiento en la asignación de las responsabilidades bajo las reglas y normas establecidas.

Supervisión.

Apreciación sobre los criterios de liderazgo en la supervisión, la forma de trato hacia el colaborador, el apoyo mutuo entre líder y grupo.

Comunicación.

Percepción del nivel de fluidez en la comunicación integrada, considera aspectos como coherencia, precisión y claridad, dentro de la actividad en la entidad.

Condiciones laborales.

Reconocimiento de que la compañía suministra los elementos materiales económicos y/o psicosociales, esenciales para la ejecución de las tareas encomendadas.

Variable 2: Desempeño Productivo

Desempeño

El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (Araujo y Guerra, 2007:67). Según Idalberto Chiavenato (2000),

precisa al desempeño laboral como acciones notables que los empleados realizan para el logro de sus metas u objetivos, es la eficacia del personal dentro de las organizaciones. Bittel (2000) expone que el desempeño es apoyado por las expectativas del trabajador sobre el empleo, su postura hacia los logros, por lo que el desempeño se refiere y relaciona con la destreza y técnica que apoyan las acciones del trabajador. Guiselli (1998) menciona que el desempeño es influenciado por cuatro factores: habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol, motivación; oportunidades para realizarse. Stoner (1994, p.510), afirma “el desempeño laboral es la manera como los individuos de una misma organización trabajan eficazmente, para lograr metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

En otro lado, Faria (1995) opina que el desempeño laboral como el efecto del comportamiento de los trabajadores en cuanto a su puesto, sus competencias, misión, tareas y actividades depende de un proceso de intervención o regulación entre él y la organización. En este marco, es crucial generar seguridad laboral a los trabajadores, tratando de brindarles beneficios, conforme al cargo que va a tomar. De ello depende el mejor desempeño laboral, el cual es considerado como componente fundamental para medir la efectividad y éxito de una organización. La seguridad en el centro laboral, produce al trabajador tranquilidad, motivación, salud y buen estado de ánimo. Palaci (2005: 155), propone que: “El desempeño laboral es el valor de aportar a la organización los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”. Estas conductas, contribuirán a la eficiencia de la organización. El desempeño laboral para Robbins (2004), es uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es el establecimiento de metas, el cual activa el compromiso y mejora el desempeño, ya que ayuda a la persona a proyectar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

Factores que influyen en el desempeño laboral

El termino desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: (la eficiencia, eficacia, efectividad y productividad con que se desarrolla las actividades laborales asignadas en el periodo determinado), el comportamiento de la disciplina , (el aprovechamiento de la jornada laboral , el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la identidad demostrada. Así mismo la empresa por su parte, debe garantizar buenas condiciones de trabajo, donde las personas puedan ser medidas respectos a su Desempeño laboral y saber cuándo aplicar los correctivos adecuados. Chiavenato. I (2009. Pg.245)

Queipo y Useche (2002) definen que el desempeño cambia de persona a persona ya que esto se relaciona en la motivación, trabajo en equipo, habilidades, capacitación del trabajador, supervisión. (Robbins S., 2007) menciona, Ruiz (1999), indica que el desempeño está relacionado con cuatro factores: La motivación, habilidades y rasgos personales, claridad y aceptación. Por ello, lo fundamental de este enfoque es que el desempeño del empleado va acorde con las actitudes y aptitudes que presenten en función a los objetivos que deseen alcanzar, los cuales van acorde a las políticas, normas de las organizaciones. Por su parte Chiavenato (2000). Cardy y Dobbins (1994) ambos autores separan lo que hace, entrega o produce el trabajador y el comportamiento relevante para ello.

Satisfacción del trabajador

Quintero, Africano y Faría (2008) la definieron como “el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se

manifiestan en determinadas actitudes laborales” (p.40). Ello se relaciona con las condiciones del trabajador y con quien forma el contexto laboral: grupo de trabajo, estructura organizacional, supervisión.

Autoestima

Según (Romero, 2010) la autoestima es “una sensación fundamental de eficacia y sentido inherente de mérito” y la explica como la suma integrada de confianza y respeto hacia sí mismo. Sin embargo, en el 2005 evoluciona su concepto y lo refiere posteriormente como la disposición a considerarse competente para hacer frente a los desafíos básicos de la vida y a sentirse merecedor de la felicidad” (p. 15).

Por ello, la autoestima, se relaciona con todas las sensaciones, pensamientos y experiencias durante nuestra vida.

Trabajo en equipo

Landy y Conte (2005), menciona que es la unión de dos o más individuos que se enlazan, son independientes y se reúnen para conseguir objetivos específicos, en donde los equipos de trabajo deben de pasar por una evolución y deben realizar tareas específicas.

Capacitación del trabajador

Chiavenato I. (1988), menciona que la formación y el entrenamiento contribuye a los fines de perfeccionar las capacidades, los conocimientos, las actitudes y aptitudes de los individuos.

Productividad

Chiavenato (2009) define a la productividad como: La productividad es una medida del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia. La eficiencia es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir, hace hincapié en los medios y los procesos,

mientras que la eficacia es el cumplimiento de metas y objetivos perfectamente definidos. (p.13).

Según Tito y Acuña (2015) nos dice: La efectividad organizacional, es el resultado de la intervención de un vasto número de factores, tanto individuales (el trabajador), como situacionales (naturaleza de la tarea, la empresa); tanto subjetivos (clima laboral, motivaciones, etcétera) como objetivos (condiciones materiales, salarios, etcétera). (p.5). Mandy y Noe (2005), menciona que la productividad se relaciona en base a las competencias e inclinación de los empleados. Prokopenko (1999), señala que la productividad se puede tomar como la dimensión global del desempeño de una organización.

Factores que influyen en la Productividad

Ceque, Rodriguez y Nuñez (2011). Crearon un instrumento que evalúa la productividad del factor humano, que mencionan la siguiente 10 dimensiones:

Motivación: Estados que dirige el organismo para alcanzar metas o fines determinados; el estímulo que lleva a los individuos a efectuar determinados actos e insistir en ellas para su cumplimiento.

Satisfacción laboral: Aprobación del empleado en cuanto a su entorno y al estado de su trabajo.

Competencias: Conjunto de aptitudes y conocimientos para alcanzar las metas de la organización

Trabajo en equipo y cohesión: Unión de fuerzas que llevan a las personas a estar unidos en la persecución de sus metas y objetivos.

Participación: Hecho y acto de participar, es ocupar o tomar parte de algo.

Cultura organizacional: Conjunto individuales de creencias, hábitos, valores, actitudes, entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

Manejo de conflictos: Conjunto de actividades y estrategias que pretende prever una serie de incertidumbre y cambiar vínculos de conflicto en relaciones de colaboración y esperanza para la coexistencia de tranquilidad, justa y moderado.

Liderazgo: Conjunto de habilidades que un individuo posee para contribuir en el modo de ser o proceder de los individuos o en un grupo.

Clima Organizacional: Es el ambiente en el que un grupo de personas se desenvuelven a diario, donde demuestran sus aptitudes y destrezas el cual tiene consecuencia en comportamiento laboral y su eficiencia.

Formación y Desarrollo: Formación es el desarrollo de estudio y enseñanza continuo que indaga el encuentro y modernización laboral, con la finalidad de incrementar el intelecto y destrezas de los trabajadores, consintiendo el progreso de las capacidades requeridas en el desempeño del trabajo.

Operacionalización de Variables

Variable independiente: Clima Laboral

Concepto	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima Laboral Conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas, percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación. Litwin y Stinger. (1968).	Estructura	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	De 1 - 5 Donde: 1 (Ninguno o nunca) 5 (Todo o siempre)
		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	
		El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	
		Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	
	Relaciones	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
		En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	
		Existen eficientes canales de comunicación.	
		Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	
		El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	

		El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos.	
		Existe un trato justo en la institución	
	Recompensa	La remuneración es atractiva, en comparación con la de otras organizaciones.	
		Se reconocen los logros en el trabajo.	
		Se valora los altos niveles de desempeño.	
		La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	
	Identidad	Se siente comprometido con el éxito de la organización	
		Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.	
		Los trabajadores están comprometidos con la organización.	
		Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	
		Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	
		Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
		La empresa promueve el desarrollo persona.	

Variable independiente: Desempeño Productivo

Concepto	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño Productivo Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado Bohórquez (2002)	Motivación	Usted está satisfecho con las funciones que realiza en su centro laboral.	De 1 - 5 Donde: 1 (Ninguno o nunca)
		Usted está satisfecho con las condiciones laborales (salario, horarios, beneficios, etc., en su centro laboral).	
		Usted considera que le resulta fácil expresar sus opiniones en su lugar de trabajo.	

(citado por Araujo y Guerra, 2007:67)		Usted recibe reconocimientos por parte de sus superiores.	5 (Todo o siempre)
	Formación y Desarrollo	Usted ha realizado estudios del área en que se desempeña.	
		Usted se ha especializado en el área agrícola.	
		Usted recibe instrucciones para desarrollar su trabajo.	
		Usted recibe capacitaciones en su centro laboral.	
	Eficiencia	Usted hace uso racional de los insumos.	
		Usted mide su tiempo para realizar su trabajo.	
		Usted realiza un volumen adecuado de trabajo.	
		Usted termina su trabajo oportunamente.	

1.2. Formulación del problema

¿Cómo se relaciona el clima laboral con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de la empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Medir el nivel de relación del clima laboral con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Medir el nivel del clima laboral de los trabajadores de campo de una “Empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo”.
2. Medir el nivel del desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa “Agroindustrial de La Libertad -Trujillo”.

3. Contrastar la relación existente entre las dimensiones clima laboral y desempeño productivo de los trabajadores de campo de una “Empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo”.
4. Identificar el nivel de recompensa de los trabajadores de campo de una “Empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo”.
5. Medir el nivel de identidad de los trabajadores de campo de una “Empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo”.
6. Describir el nivel de motivación de los trabajadores de campo de una “Empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo”.
7. Mostrar el nivel de eficiencia de los trabajadores de campo de una “Empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo”.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

H₀ El clima laboral no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de campo de la empresa “Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018”.

H₁ El clima laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de campo de la empresa “Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018”.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que utilizaremos en el presente proyecto es de tipo cuantitativa porque se medirá las variables de estudio: clima laboral y desempeño productivo.

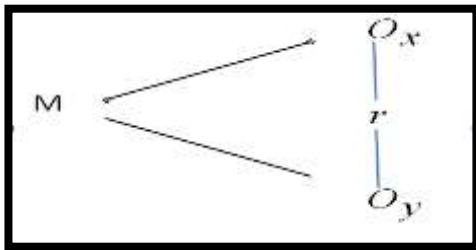
Es descriptivo, se utilizará cuadros y gráficos estadísticos para describir cómo se comporta cada variable de estudio.

No experimental – transversal donde se basa en observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto, Es correlacional de corte transversal, nos permitirá describir la relación entre el clima laboral y el desempeño productivo en un momento determinado. Según, Hernández Fernández y Baptista (2014).

El diseño debe acompañarse del esquema que lo representa.

Por ejemplo:

Diseño Transversal:



Dónde:

M: Muestra - 122

Ox: Observación de la variable Independiente (Clima Laboral).

Oy: Observación de la variable dependiente (Desempeño productivo).

R: Posible relación entre las variables.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1. Población

La población o materia de investigación, estuvo conformada por 223 trabajadores del género femenino y masculino, las edades fluctúan entre 18 y 62 años, con un grado de educación de primaria y secundaria, tipo de contrato intermitente y un contrato de 6 meses.

2.2.2. Muestra

La muestra estuvo compuesta por 122 trabajadores, los cuales desempeñaban trabajos relacionados al área agrícola.

Para población **Finita**:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{E^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Tabla 1

Cálculo de la muestra

OBSERVACIONES				
Tamaño de la población	N	223	Tamaño de la población encuestada	
Nivel de significancia	10%	Z	1.96	Es recomendado un mínimo de 95%
Casos favorables	P	50%	Vamos a suponer que el 50% son positivos	
Casos desfavorables	q	50%	Vamos a suponer que el 50% no son positivos	
Margen de error permitido	e	6%	Trabajaremos con un margen de error de 6. %	
TAMAÑO OPTIMO DE MUESTRA		122	Se recomienda trabajar con una muestra mínima de 122 trabajadores.	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica	Instrumento	Variables	Escala
Encuesta	Cuestionario	Clima Laboral Desempeño Productivo	1 a 5

❖ Escala de Clima Laboral CL – SPC – Sonia Palma Carrillo.

Para la recolección de datos en la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta diseñada en formato Likert “Escala de Opiniones CL – SPC”, cuya autora es la psicóloga Sonia Palma Carrillo, (2004), se formuló un total de 22 ítems, cuyo objetivo fue extraer la percepción del trabajador con respecto al ambiente laboral. En función a dimensiones vinculadas a, Estructura (1), Relaciones (2), Recompensa (3), Identidad (4). Se tomó como criterio de puntuación del 1 al 5 donde 5 es muy

satisfecho. El cuestionario fue validado usando el instrumento alfa de Cronbach con un resultado de 0.803 el cual se considera favorable y bajo criterio de jueces.

❖ Escala de desempeño Productivo

Se tomó como referencia el instrumento compuesto por Xiomy Saire Barrientos (2017) de la Universidad Autónoma del Perú, el cual se compone de 12 items teniendo en cuenta las 3 dimensiones, Motivación, Formación y Desarrollo, Eficiencia, con una escala de Likert. Se tomó como criterio de puntuación del 1 al 5 donde 5 es muy satisfecho. El cuestionario fue validado mediante alfa de Cronbach 0.713 el cual se considera favorable y bajo criterio de jueces.

2.4. Procedimiento

Se utilizó las técnicas, estadística descriptiva, a través de tablas de frecuencia y gráficos, para medir el nivel de clima laboral y nivel de desempeño productivo y sus respectivas dimensiones, se utilizó también el método de correlación de rangos de Spearman, para obtener la relación entre clima laboral y desempeño productivo con sus respectivas dimensiones. Para el procesamiento de datos se hizo uso del software IBM SPSS Statistics 22 y Microsoft Excel 2013.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Relación entre el clima laboral y el desempeño productivo

Tabla 2

Relación entre el clima laboral y el desempeño productivo de los obreros de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.

	Rho de Spearman	Clima laboral	Desempeño productivo
Clima laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.801**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	122	122
Desempeño productivo	Coefficiente de correlación	0.801**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado.

En la tabla 2, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman (Variable ordinal) es 0.801, esto indica que se trata de una correlación directa alta. Así mismo, se tiene un p valor igual a 0.000 altamente significativo, el cual es menor al 0.05, lo que nos indica que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño productivo. De este modo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se puede afirmar que existe una relación directa alta entre el clima laboral y el desempeño productivo de los obreros de campo de la una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018, esto quiere decir que ambas variables aumentan o disminuyen simultáneamente.

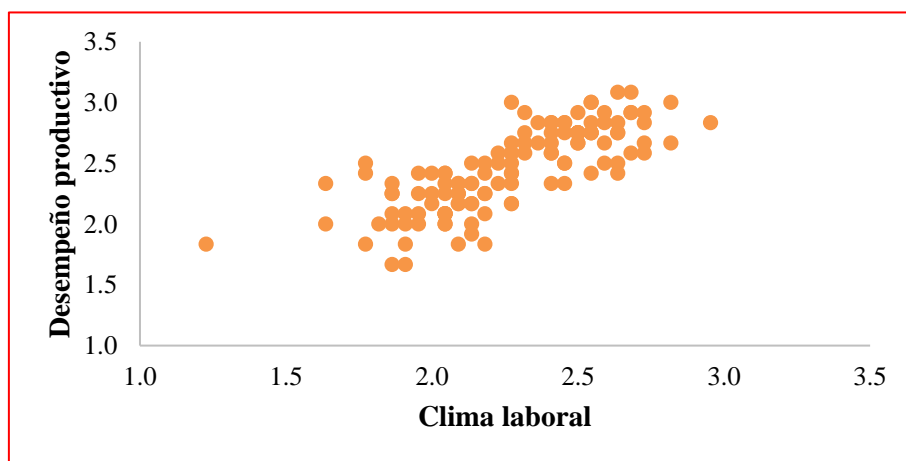


Figura 1: Relación del clima laboral y desempeño productivo.

Fuente: Tabla 2

En la figura 1, se muestra que ambas variables presentan una relación lineal positiva; es decir, a medida que aumenta el valor de la variable clima laboral aumenta el valor de la variable desempeño productivo.

Tabla 3

Nivel del clima laboral de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.

Clima laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	3	2.5%	2.5%
Medio	119	97.5%	100.0%
Alto	0	0.0%	100.0%
Total	122	100.0%	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado.

En la tabla 3, se presenta los resultados respecto al nivel del clima laboral de los trabajadores de campo, en la cual se observa que 3 de los 122 trabajadores de campo encuestados están dentro del nivel bajo, representando el 2.5% del total; 119 están dentro del nivel medio, representando el 97.5% del total, y dentro del nivel alto no se encuentra ninguno.

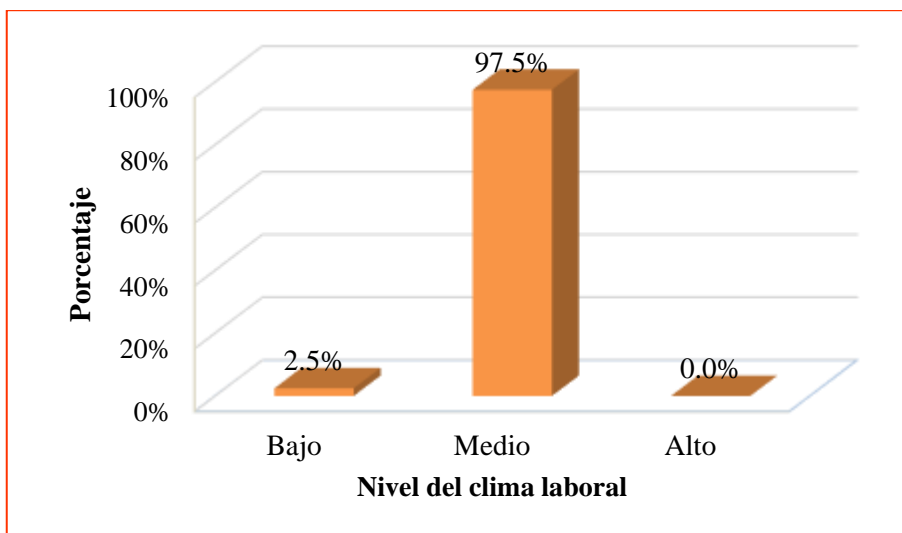


Figura 2: Nivel del clima laboral

Fuente: Tabla 3

En la figura 2, se observa que el nivel del clima laboral de los trabajadores de campo que predomina es el nivel medio (97.5%).

Tabla 4

Nivel del desempeño de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.

Desempeño productivo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	1.6%	1.6%
Medio	120	98.4%	100.0%
Alto	0	0.0%	100.0%
Total	122	100.0%	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado.

En la tabla 4, se observa los resultados del nivel del desempeño productivo de los trabajadores de campo, en la cual se tiene que 2 de los 122 trabajadores de campo

encuestados están dentro del nivel bajo, representando el 1.6% del total; 120 están dentro del nivel medio, representando el 98.4% del total, y dentro del nivel alto no se encuentra ninguno de los encuestados.

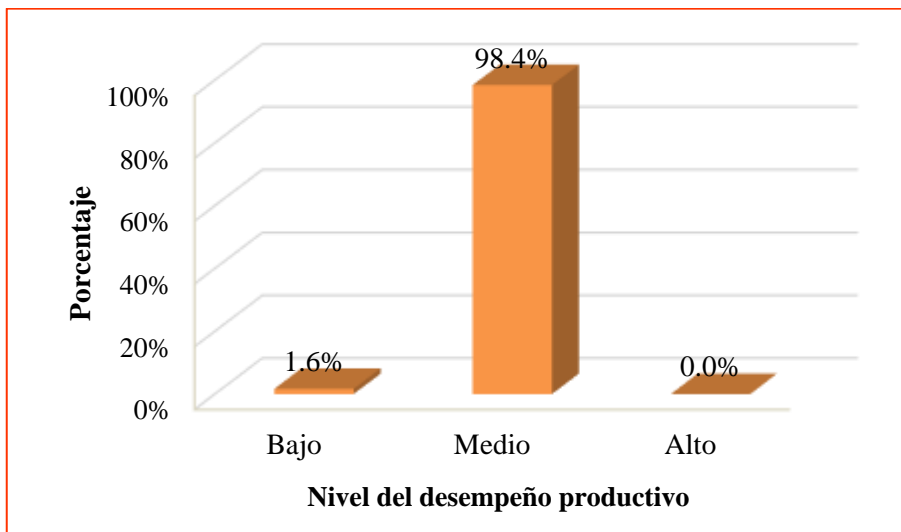


Figura 3: Nivel de desempeño productivo

Fuente. Tabla 4

En la figura 3, se muestra que el nivel del desempeño productivo de los trabajadores de campo más relevante es el medio (98.4%).

Tabla 5

Relación entre las dimensiones del clima laboral y del desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.

Rho de Spearman	Clima laboral	Estructura	Relaciones	Recompensa	Identidad
Desempeño productivo	0.801**	0.568**	0.725**	0.598**	0.586**
Motivación	0.597**	0.343**	0.538**	0.540**	0.468**
Formación y desarrollo	0.746**	0.488**	0.710**	0.555**	0.555**
Eficiencia	0.529**	0.421**	0.477**	0.359**	0.361**

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado.

En la tabla 5, se muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0.597 y con nivel de significancia menor al 5%, esto indica que hay una relación significativa directa moderada entre el clima laboral y la dimensión motivación. Con un coeficiente de

correlación de Spearman de 0.746 y con nivel de significancia menor al 5%, se determina que existe una relación significativa directa alta entre el clima laboral y, la dimensión formación y desarrollo. Con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.529 y con nivel de significancia menor al 5%, se tiene una relación significativa directa moderada entre el clima laboral y la dimensión eficiencia. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.568 y el nivel de significancia es menor al 5%, esto indica que existe una relación significativa directa moderada entre la dimensión estructura y el desempeño productivo. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.725 y el nivel de significancia es menor al 5%, esto significa que hay una relación significativa directa alta entre la dimensión relaciones y el desempeño productivo. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.598 y el nivel de significancia es menor al 5%, esto muestra que hay una relación significativa directa moderada entre la dimensión recompensa y el desempeño productivo. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.586 y el nivel de significancia es menor al 5%, esto indica que hay una relación significativa directa moderada entre la dimensión identidad y el desempeño productivo. De este modo, se puede afirmar que existe una relación directa entre el clima laboral y las dimensiones motivación, formación y desarrollo, y eficiencia del desempeño productivo, además una relación directa entre las dimensiones estructura, relaciones, recompensa, e identidad del clima laboral y el desempeño productivo de los obreros de

campo de la una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018, esto quiere decir que ambas variables aumentan o disminuyen simultáneamente.

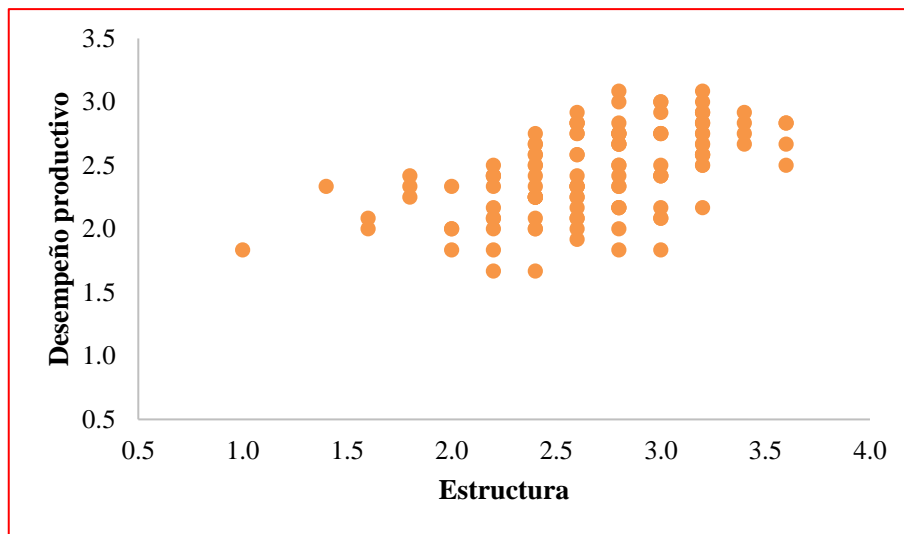


Figura 4: Relación entre la variable desempeño productivo y la dimensión estructura

Fuente: tabla 5.

En la figura 4, se observa que ambas variables presentan una relación lineal positiva; es decir, a medida que aumenta el valor de la dimensión estructura del clima laboral aumenta también el valor de la variable desempeño productivo.

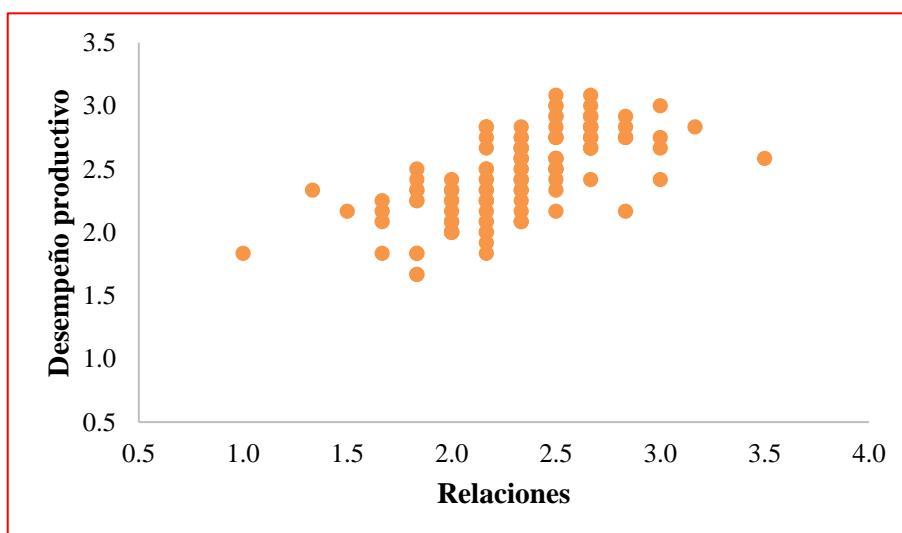


Figura 5: Relación entre la variable desempeño productivo y la dimensión relaciones

Fuente: tabla 5.

En la figura 5, se muestra que ambas variables presentan una relación lineal positiva; es decir, a medida que aumenta el valor de la dimensión relaciones del clima laboral aumenta también el valor de la variable desempeño productivo.

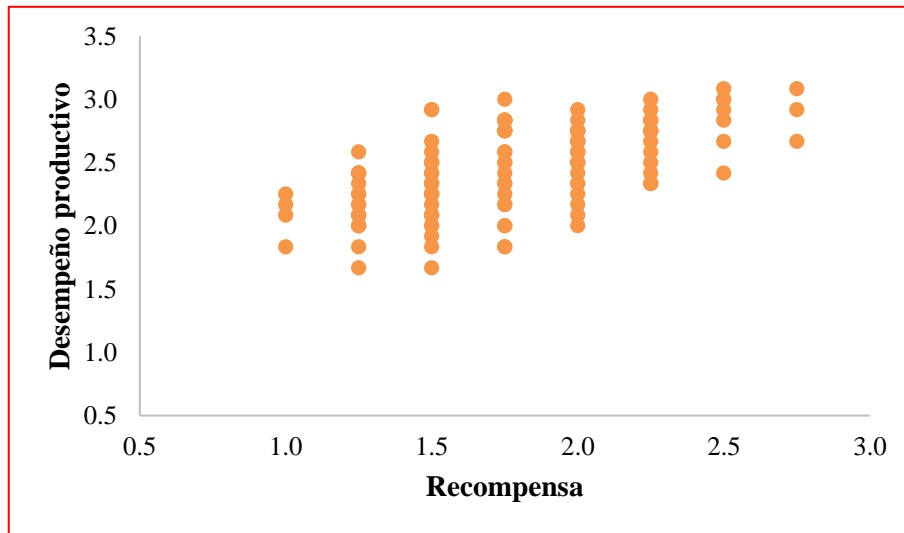


Figura 6: Relación entre la variable desempeño productivo y la dimensión recompensa

Fuente: tabla 5.

En la figura 6, se observa que ambas variables presentan una relación lineal positiva; es decir, a medida que aumenta el valor de la dimensión recompensa del clima laboral aumenta también el valor de la variable desempeño productivo.

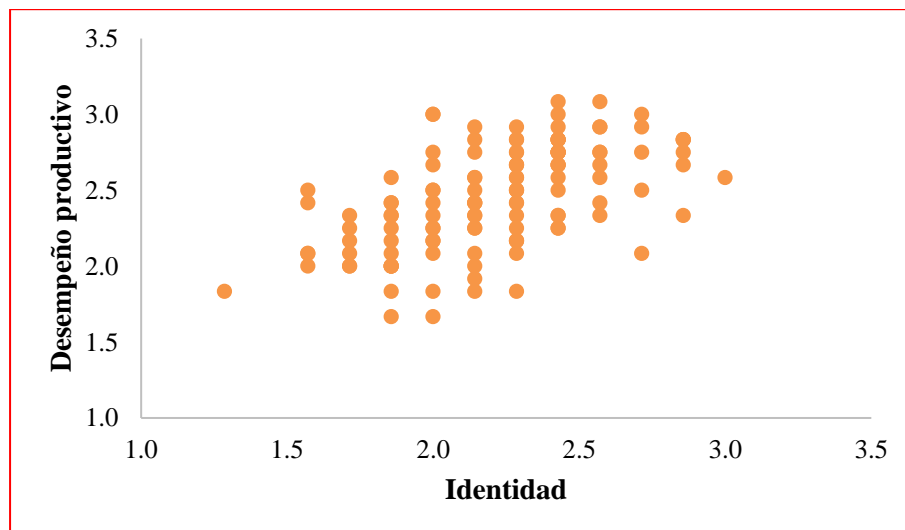


Figura 7: Relación entre la variable desempeño productivo y la dimensión identidad

Fuente: tabla 5.

En la figura 7, se muestra que ambas variables presentan una relación lineal positiva; es decir, a medida que aumenta el valor de la dimensión identidad del clima laboral aumenta también el valor de la variable desempeño productivo.

Tabla 6

Nivel de Recompensa de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.

Recompensa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	72	59.0%	59.0%
Medio	50	41.0%	100.0%
Alto	0	0.0%	100.0%
Total	122	100.0%	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado.

En la tabla 6, se observa los resultados de los 122 trabajadores de campo encuestados, respecto al nivel de recompensa, de los cuales 72 se encuentran dentro del nivel bajo, representando el 59% del total; 50 se encuentran dentro del nivel medio, representando el 41% del total; y dentro del nivel alto no se encuentra ningún encuestado.

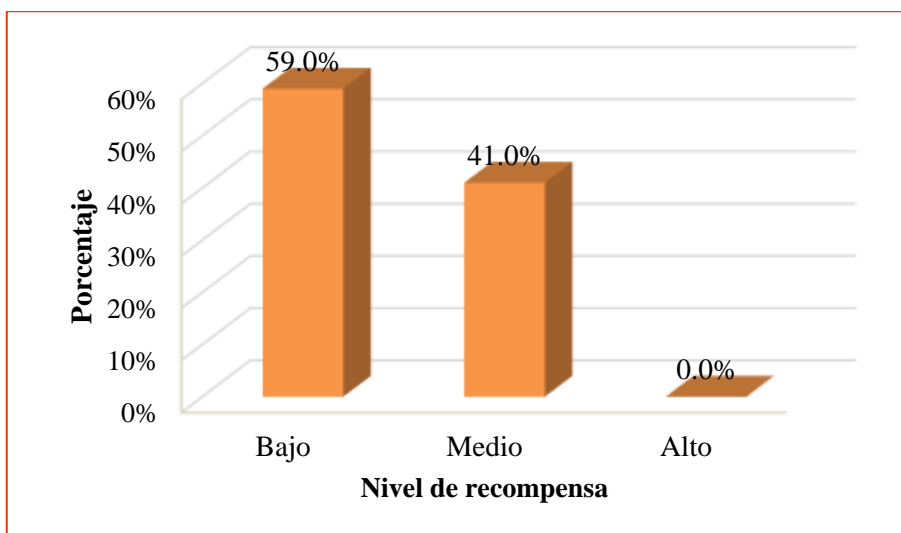


Figura 8: Nivel de recompensa.

Fuente: Tabla 6.

En la figura 8, se observa que el nivel de recompensa de los trabajadores de campo que destaca es el bajo (59%).

Tabla 7

Nivel de identidad de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.

Identidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	12	9.8%	9.8%
Medio	110	90.2%	100.0%
Alto	0	0.0%	100.0%
Total	122	100.0%	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado.

En la tabla 7, los resultados obtenidos respecto al nivel de identidad, reflejan que, de los 122 trabajadores de campo encuestados, 12 se encuentran dentro del nivel bajo, representando el 9.8% del total; 110 se encuentran dentro del nivel medio, representando el 90.2% del total; y dentro del nivel alto no se encuentra ningún encuestado.

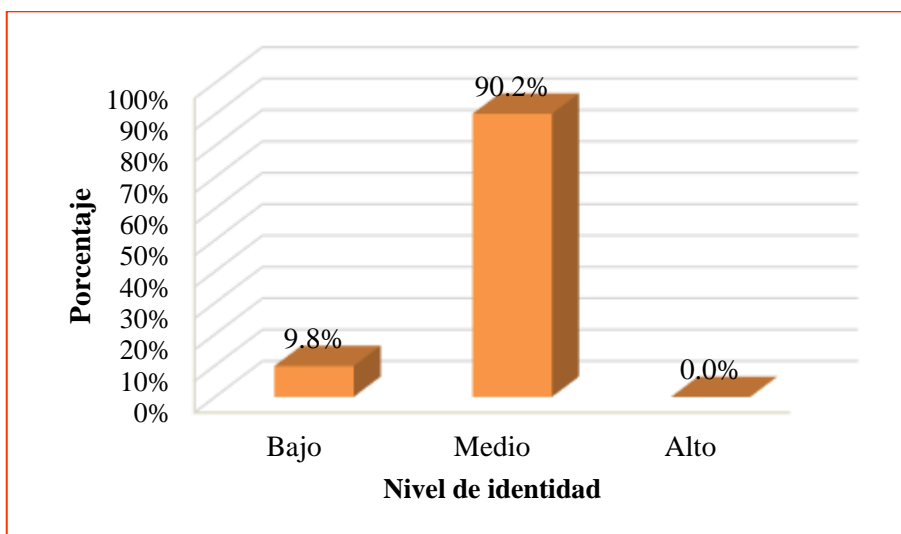


Figura 9: Nivel de identidad.

Fuente: Tabla 7.

En la figura 9, se observa que el nivel de identidad de los trabajadores de campo que predomina es el medio (90.2%)

Tabla 8

Nivel de motivación de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.

Motivación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	47	38.5%	38.5%
Medio	75	61.5%	100.0%
Alto	0	0.0%	100.0%
Total	122	100.0%	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado.

En la tabla 8, se muestran los resultados obtenidos respecto al nivel de motivación, en la cual se tiene que, de los 122 trabajadores de campo encuestados, 47 se encuentran dentro del nivel bajo, representando el 38.5% del total; 75 se encuentran dentro del nivel medio, representando el 61.5% del total; y dentro del nivel alto no se encuentra ningún encuestado.

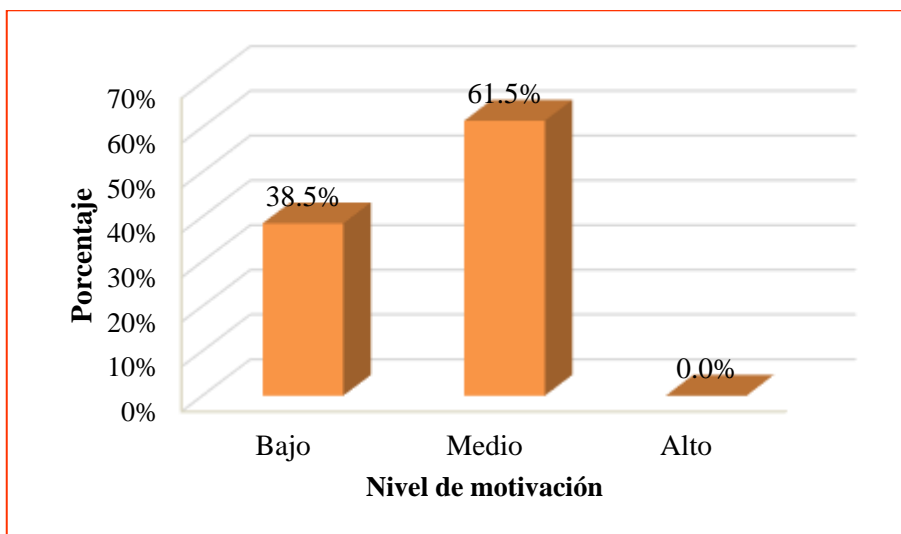


Figura 10: Nivel de motivación

Fuente: Tabla 8.

En la figura 10, se observa que el nivel de motivación de los trabajadores de campo más relevante es el medio (61.5%).

Tabla 9

Nivel de eficiencia de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.

Eficiencia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0%	0.0%
Medio	84	68.9%	68.9%
Alto	38	31.1%	100.0%
Total	122	100.0%	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado.

En la tabla 9, se observa respecto al nivel de eficiencia, que, de los 122 trabajadores de campo encuestados, ninguno se encuentra dentro del nivel bajo, 84 se encuentran dentro del nivel medio, representando el 68.9% del total; 38 se encuentran dentro del nivel alto, representando el 31.1% del total.

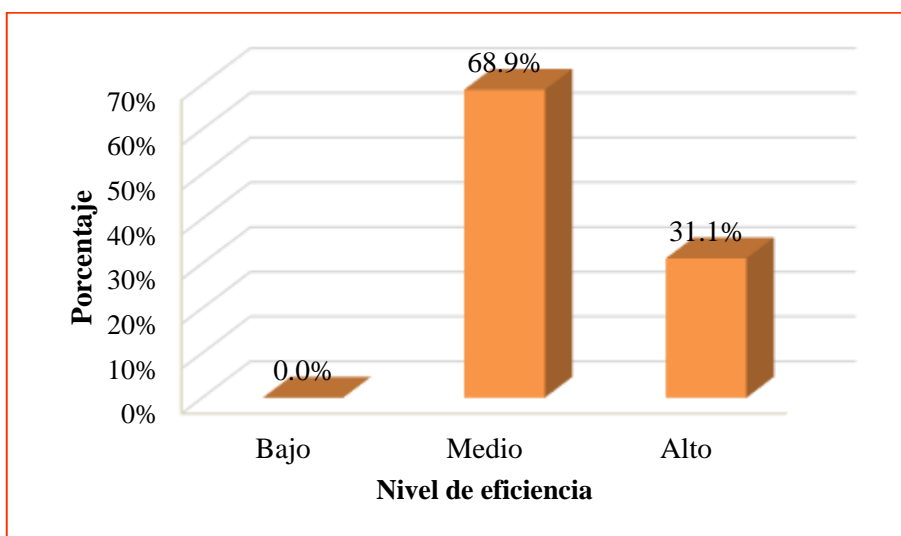


Figura 11. Nivel de eficiencia

Fuente: Tabla 9.

En la figura 11, se muestra que el nivel de eficiencia de los trabajadores de campo que predomina es el medio (68.9%).

Tabla 10

Nivel de estructura de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.

Estructura	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	7	5.7%	5.7%
Medio	111	91.0%	96.7%
Alto	4	3.3%	100.0%
Total	122	100.0%	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado.

En la tabla 10, se muestra respecto al nivel de estructura, que de los 122 trabajadores de campo encuestados, 7 se encuentran dentro del nivel bajo, representando el 5.7%, 111 se encuentran dentro del nivel medio, representando el 91.0% del total; 4 se encuentran dentro del nivel alto, representando el 3.3% del total.

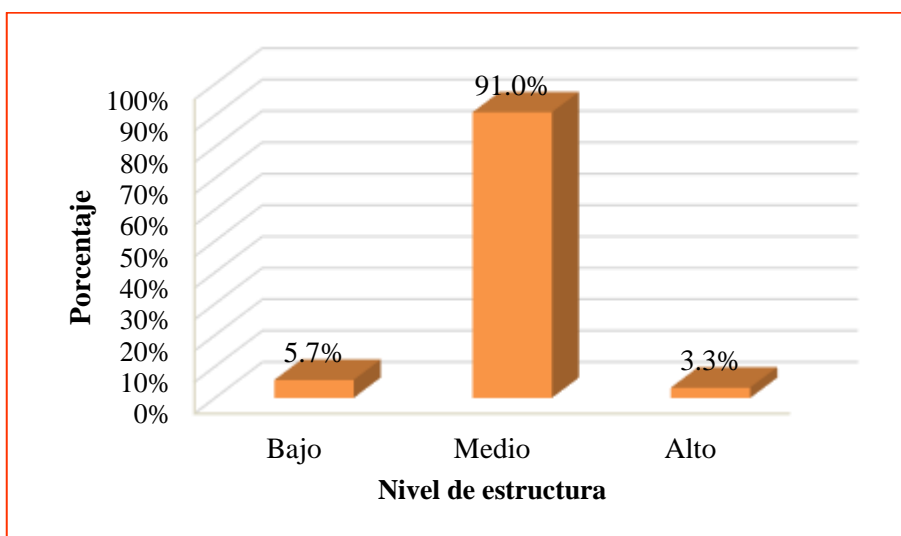


Figura 12. Nivel de estructura

Fuente: Tabla 10.

En la figura 12, se observa que el nivel de estructura de los trabajadores de campo más relevante es el medio (91%).

Tabla 11

Nivel de relaciones de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.

Relaciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	7	5.7%	5.7%
Medio	114	93.4%	99.2%
Alto	1	0.8%	100.0%
Total	122	100.0%	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado.

En la tabla 11, respecto al nivel de relaciones, se muestra que de los 122 trabajadores de campo encuestados, 7 se encuentran dentro del nivel bajo, representando el 5.7%, 114 se encuentran dentro del nivel medio, representando el 93.4% del total; 1 se encuentra dentro del nivel alto, representando el 0.8% del total.

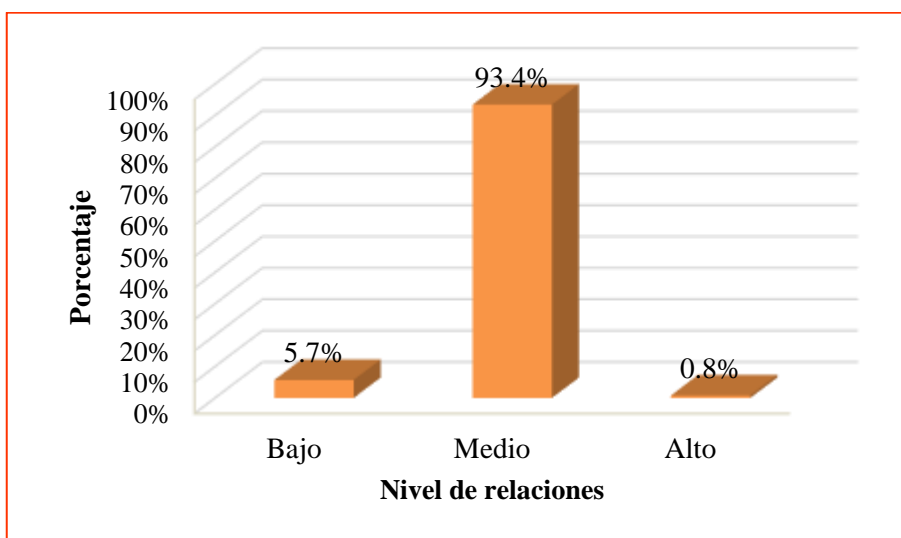


Figura 13. Nivel de relaciones

Fuente: Tabla 11.

En la figura 13, se observa que el nivel de relaciones de los trabajadores de campo que predomina es el medio (93.4%).

Tabla 12

*Nivel de formación y desarrollo de los trabajadores de campo de una empresa
Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018.*

Formación y desarrollo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	40	32.8%	32.8%
Medio	82	67.2%	100.0%
Alto	0	0.0%	100.0%
Total	122	100.0%	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado.

En la tabla 12, respecto al nivel de formación y desarrollo, se observa que de los 122 trabajadores de campo encuestados, 40 se encuentran dentro del nivel bajo, representando el 32.8%, 82 se encuentran dentro del nivel medio, representando el 67.2% del total; ninguno se encuentra dentro del nivel alto.

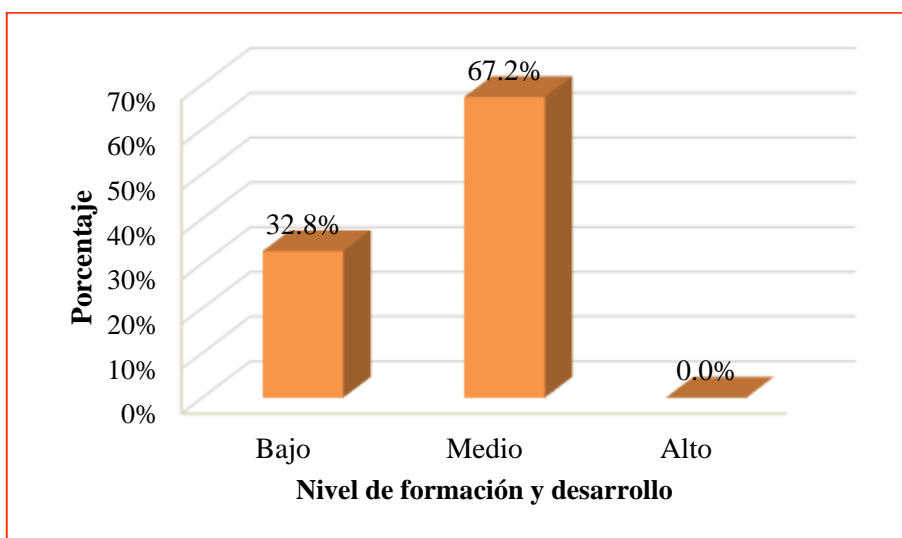


Figura 14. Nivel de formación y desarrollo

Fuente: Tabla 12.

En la figura 14, se observa que el nivel de formación y desarrollo de los trabajadores de campo que destaca es el medio (67.2%).

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

A partir de los resultados encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa donde establece que existe una influencia significativa de la variable clima laboral sobre la variable desempeño productivo, resultado dirigido al comportamiento grupal e individual de los trabajadores de campo de la empresa Agroindustrial ubicada en el departamento de la Libertad-Trujillo. Con una correlación de, ($r=0.801''$), el análisis demuestra claramente la dependencia de una variable hacia la otra, resultados que guardan relación con la investigación que realizó (*Garrido 2018*), *Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2018*, quienes concluyen con un resultado positivo de correlación de Pearson $r = 0.870$, entre las variables de estudio, los resultados afirman que el clima laboral, se relaciona positivamente con el desempeño, en las dimensiones recompensa , responsabilidad en el trabajo, disponibilidad de recursos y compromiso.

A pesar de las afirmaciones de evidente relación que existe entre clima laboral y desempeño productivo, cobra relevancia dos respuestas que se oponen, la primera de ellas refiere que, a mayor motivación del personal mayor productividad y viceversa, la segunda afirma que el clima laboral generado en el ambiente de trabajo, no influye en la productividad, esto quiere decir que existe la intervención de otros factores que permiten responder positivamente en la realización de las actividades encomendadas y responsabilidades en general.

En cuanto al análisis de las variables de estudio, clima laboral el 97,5% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio de satisfacción; para la variable, desempeño productivo el 98,4% de los trabajadores de campo se encuentra en un nivel medio de desempeño productivo. La conclusión de los resultados es que a mejor clima laboral, mejor desempeño productivo, reafirmamos el compromiso que deben adoptar las empresas en implementar mecanismos que faciliten la comprensión e interpretación del comportamiento de sus empleados, si desean ser altamente productivos deben contar con trabajadores capacitados y comprometidos, teoría amparada por Robbins (2004), quien menciona, el obrero o empleado ya no realiza sus labores de forma automática a las exigencias de la organización, pasa todo lo contrario, ahora es considerado parte fundamental, para el desarrollo y progreso de la organización.

En base al análisis de los resultados de la correlación entre las dimensiones de las variables en estudio, se llegó a determinar que existe una relación directa entre el clima laboral y las dimensiones motivación, formación y desarrollo, y eficiencia, además una relación directa entre las dimensiones estructura, relaciones, recompensa, e identidad, del clima laboral y desempeño productivo, resultados que coinciden con lo referido por Chiavenato (2009), entregar incentivos fomenta los objetivos de la organización, es uno de los principales aspectos de motivación más poderosos, las organizaciones que tienen éxito son abiertas y dispuestas a recompensar a sus miembros por el cumplimiento en sus actividades y por los resultados alcanzados.

En lo que respecta al resultado de las dimensiones en estudio que conforman el clima laboral, recompensa, el 59% del total, refieren que el nivel de recompensa es bajo; identidad el 90,2% del total refieren que la identidad se encuentra en un nivel medio.

Resultados que evidencian los niveles de aspectos tan importantes considerados protagonistas influenciados en la productividad del trabajador. Desposorio (2017) en su tesis titulada “Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa Call Center Teleatento del Perú SAC, plataforma BBVA Continental de la ciudad de Trujillo – 2016”. Llega a la conclusión que los incentivos laborales influyen significativamente en la productividad, básicamente en los asesores de servicios, el autor reafirma la importancia de los incentivos económicos, en los cumplimientos de los objetivos, recomienda que se deben mejorar mediante la implementación de políticas salariales. Se dice que los incentivos económicos son los que proporciona la motivación verdadera. Franco (2017), En su tesis “clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali”. Concluye mencionando que el clima organizacional es desfavorable dentro del grupo de trabajo, estos resultados afectan negativamente en el comportamiento laboral del trabajador, quien no logra identificarse con la compañía, no están interiorizando los objetivos y metas organizacionales. Litwin & Stinger (1968), interpretan la identidad como la sensación de pertenencia hacia la organización y sentir de compartir los objetivos de organizacionales como propios, la identidad es un aspecto importante y como mucho valor dentro del grupo de trabajo. Entonces de acuerdo con lo mencionado por los autores, se define como uno de los motivos más efectivos responsables de la permanencia y fidelidad del trabajador en una determinada organización.

Para la variable desempeño productivo, la dimensión motivación, con un resultado donde el 61,5% del total opinan que la motivación se encuentra en un nivel medio; la dimensión eficiencia, el 68,9% se encuentra en un nivel medio. (Navarro, 2019) en su investigación “Impacto del Clima Laboral en las empresas”, muestran una relación

directa entre el Clima Laboral y el compromiso del trabajador frente a la realización de sus actividades, toman como base fundamental la motivación un factor determinante para mantener el estímulo frente a la realización de las actividades. Concluyen diciendo, no hay productividad si no existe motivación. Chiavenato (2009) define a la productividad como Una medida del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia. La eficiencia es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir, hace hincapié en los medios y los procesos, mientras que la eficacia es el cumplimiento de metas y objetivos perfectamente definidos.

4.2 Conclusiones

Se concluye que existe una relación significativa entre las variables clima laboral y el desempeño productivo de los trabajadores de una empresa agroindustrial con una relación directa alta, en donde se obtuvo el resultado que el clima laboral y sus dimensiones se relacionan significativamente con el desempeño productivo y sus respectivas dimensiones donde el coeficiente de Spearman de 0.801 con nivel de significancia de 0.000 el cual es menor al 5% ($p < 0.05$).

- En cuanto a la variable “Clima Laboral” un 97.5% de los trabajadores de campo se encuentran en un nivel medio, se evidencia que las dimensiones que determinan ello es Estructura: en la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo, se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades, se trabaja en función a métodos o planes establecidos; Relaciones: existe eficientes canales de comunicación, el supervisor escucha los planteamientos que se hacen, existe un trato justo en la institución; Identidad: Los trabajadores se sienten comprometidos con el éxito de la organización, cada trabajador se considera factor clave, los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.

- En cuanto a la variable “Desempeño Productivo” un 98.4% de los trabajadores de campo se encuentran en un nivel medio, se evidencia que las dimensiones que determinan ello es Motivación: Los trabajadores están satisfechos con las funciones que realizan en su centro laboral, están satisfechos con algunas condiciones laborales como los horarios y algunos beneficios., reciben reconocimiento por parte de sus superiores; Formación y Desarrollo: Los trabajadores indican que reciben instrucciones para desarrollar su trabajo, reciben capacitaciones en su centro laboral; Eficiencia: Los trabajadores hacen uso racional de los insumos, miden su tiempo para realizar su trabajo, realizan un volumen adecuado de trabajo y terminan su trabajo oportunamente.

- Se evidencia que existe una relación directa entre el clima laboral y las dimensiones motivación, formación y desarrollo, y eficiencia del desempeño productivo, además una relación directa entre las dimensiones estructura, relaciones, recompensa, e identidad del clima laboral y el desempeño productivo de los obreros de campo de la una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018, esto quiere decir que ambas variables aumentan o disminuyen simultáneamente.

- El nivel de recompensa en la organización muestra un bajo resultado de 59%, los trabajadores mencionan recibir pocas veces acciones de recompensa por el reconocimiento de su trabajo y esfuerzo en comparación a otras organizaciones, así mismo que la remuneración no está de acordé al desempeño y los logros realizados.

- El nivel de Identidad de los trabajadores muestra un nivel medio de 90.2%, los trabajadores se sienten comprometidos con el éxito de la organización, cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización, conocen la visión, misión y valores de la institución, mencionan que la empresa promueve el desarrollo personal.

- El nivel de Motivación de los trabajadores muestra un nivel medio de 61.5%, los trabajadores están satisfechos con las funciones que realiza en su centro de labores, están satisfechos con las condiciones laborales (salario, horarios, beneficios, etc.), y que reciben reconocimientos por parte de sus superiores.
- El nivel de Eficiencia de los trabajadores muestran un nivel medio de 68.9%, los trabajadores mencionan que hacen uso racional en su centro laboral, miden su tiempo para realizar el trabajo asignado, realizan un volumen adecuado de trabajo y terminan su trabajo oportunamente.

REFERENCIAS

- Bittel (2000). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Cardy, R.L y Dobbins, G. H. (1994). *Evaluación de desempeño: Perspectivas alternativas*. Suroeste Cincinnati OH.
- Carrillo, B. P. (2004). *Escala clima laboral*. Lima: manual 1° edición.
- Córdova, R. Y. (2016). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño de los trabajadores del Grupo Comercio-oficina Trujillo 2016*. Tesis para obtener el título de licenciada en Administración. Publicado por Universidad Nacional de Trujillo.
- Chiavenato I. (1988). *Introducción general de la Administración de empresa*. México, Ed. Mc Graw Hill
- Chiavenato. (2000). *Administracion de Recursos Humanos*. Santa fé de Bogota: Editorial McGraw-H.
- Chiavenato. (2009). *Comportamiento organizacional. Ciudad de México, México: McGraw Hill*.
- Desposorio, I. (2017). “*Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa Call Center Teleatento del Perú SAC, plataforma BBVA Continental de la ciudad de Trujillo – 2016*”. Tesis para obtener el título profesional de licenciamiento en Administracion. Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de ciencias económicas, Trujillo.
- Franco, B. y. (2017). *Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali*. Tesis para obtener el grado de licenciamiento, publicado por la universidad Pontificia universidad Javariana , facultad de humanidades y ciencias sociales, Cali.

- Garrido, A. (2018). " Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2018" Tesis para obtener el título profesional de Licenciamiento en Administración. Universidad San Martín de Porres.
- Ghiselli. (1998). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez
- Gladys, S. (2016). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de transportes y comunicaciones de Ucayali, 2016*". Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración, Ucayali: Universidad Nacional de Ucayali.
- Gerardo, V. C. (2016). *El clima laboral y su influencia en la Productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de la ciudad de Eten, 2016*. Tesis para obtener el título profesional en Ingeniero Comercial: publicado por Universidad Privada Juan Mejía Baca.
- Jaume. (2012). *Clima laboral*. España.: Aposta revistas Ciencias Sociales.
- Lizbeth, G. M. (2018). *Influencia del clima laboral en el desempeño del Personal Administrativo contratado de la Facultad de Ciencias* . Lima: tesis para obtener el título profesional de licenciada en Administración. Publicado por la Universidad de San Martín de Porres.
- Maria, J. N. (2019). " *IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN LAS EMPRESAS: Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años* ". Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Mondy, W. Y. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de México, Mexico: McGraw Hill.

- Noe, W. M. (2005). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Novena Edición.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. Revista de la facultad de investigación de la facultad de ciencias administrativas.
- Queipo, B. y Useche, M. C.. (2002). El desemeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la Victoria.
- Robbins, S. (2004). *Conportamiento Organizacional*. 7ma. Edición Prentice Hall, México.
- Santamaria Acuña Fresia, Z. R. (2015). *Persepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria*. Chiclayo: Universidad Privada Juan Mejía Baca.
- Stinger, L. Y. (1968). *Clima organizacional*. Estados Unidos: Academy of Managenmet.
- Stoner, J. (1994). *Administración*. 5ta. Edicion. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.f
- Ubillas Ramirez, H. J. (2017). *El clima ogranizational y su influencia en el desempeño Laboral de los gestores de servicio del Banco de la Nación Trujillo, 2017* . Trjillo: Universidad César Vallejo.
- Yaquelin, C. R. (2016). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño de los trabajadores de Grupo Comercio – oficina Trujillo 2016* . Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Zans. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO
<p>¿Cómo se relaciona el clima laboral con el desempeño de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad - Trujillo 2018?</p>	<p>General Medir el nivel de relación del clima laboral en el desempeño productivo de los trabajadores de campo de la empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018</p>	<p>• El clima laboral influye significativamente en el desempeño de los obreros de campo de la empresa “Agroindustrial de La Libertad -Trujillo” 2018.</p>	<p>Variable 1: Clima Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> * Estructura * Recompensa * Relaciones * Identidad 	<p>La muestra está compuesta por 122 trabajadores de campo de la organización.</p>	<p>Tipo de Diseño de investigación descriptivo de tipo transversal correlacional No experimental</p>	<p>Escala de Likert</p>
	<p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medir el nivel del clima laboral de los trabajadores de campo de una “Empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo” • Medir el nivel de desempeño de los trabajadores de campo de una “Empresa Agroindustrial de La 		<p>Variable 2: Desempeño Productivo</p> <ul style="list-style-type: none"> * Motivación * Formación y Desarrollo 		<div data-bbox="1581 938 1776 1070" style="border: 2px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> </div> <p>Ox: (Clima Laboral).</p> <p>Oy: (Desempeño productivo).</p>	

	<p>Libertad -Trujillo”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relacionar las dimensiones del clima laboral con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de la una “Empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo”. • Medir el nivel de recompensa de los trabajadores de campo de una “Empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo”. • Medir el nivel de identidad de los trabajadores de campo de una “Empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo”. • Describir el nivel de motivación de los trabajadores de campo de una “Empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo”. • Describir el nivel de eficiencia de los trabajadores de campo de una “Empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo”. 		<p>* Eficiencia</p>		<p>R: Posible relación entre las variables.</p>	
--	---	--	---------------------	--	---	--

Anexo 02: Matriz para evaluación de expertos

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: LA RELACION DEL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PRODUCTIVO DE LOS OBREROS DE CAMPO DE UNA EMPRESA AGRICOLA DE LA LIBERTAD, PERU - 2018
Línea de investigación: Productividad y Calidad Organizacional
Apellidos y nombre del experto:
El instrumento de medición pertenece a la variable: Clima Laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando en las columnas de SI o NO. Asimismo, le solicitamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable de estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observación
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado y tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos se menciona las variables de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están vagas?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de las dimensiones?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Son entendibles las alternativas del instrumento de medición?	X		
9	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firmas del experto:

M. Sc. Marianda Kaura Salas Corzo

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: LA RELACION DEL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PRODUCTIVO DE LOS OBREROS DE CAMPO DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA LIBERTAD, PERU - 2018.
Línea de Investigación: Productividad y Calidad Organizacional
Apellidos y nombre del experto:
El instrumento de medición pertenece a la variable: Desempeño Productivo

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable de estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observación
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado y tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos se menciona las variables de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de las dimensiones?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Son entendibles las alternativas del instrumento de medición?	X		
9	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto: 

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: LA RELACION DEL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PRODUCTIVO DE LOS OBREROS DE CAMPO DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA LIBERTAD, PERU - 2018

Línea de investigación: Productividad y Calidad Organizacional

Apellidos y nombre del experto:

El instrumento de medición pertenece a la variable: Clima Laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable de estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observación
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado y tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos se menciona las variables de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de las dimensiones?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Son entendibles las alternativas del instrumento de medición?	X		
9	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firmas del experto:

M 
 Mg. JUAN MANUEL MORALES FELD
 DNI: 18532789

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS


Título de la investigación: LA RELACION DEL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PRODUCTIVO DE LOS OBREROS DE CAMPO DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA LIBERTAD, PERU - 2018.
Línea de investigación: Productividad y Calidad Organizacional
Apellidos y nombre del experto:
El instrumento de medición pertenece a la variable: Desempeño Productivo

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando en las columnas de SI o NO. Asimismo, le echotamos en la corrección de los ítem, indicando sus observaciones sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable de estudio.

Ítem	Preguntas	Aprecia		Observación
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado y tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos se menciona las variables de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de las dimensiones?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Son entendibles las alternativas del instrumento de medición?	X		
9	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:


 MSc. JUAN MANUEL UCAGA FELO
 DNI: 8832789

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: LA RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PRODUCTIVO DE LOS OBREROS DE CAMPO DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA LIBERTAD, PERU – 2018.
Línea de investigación: Productividad y Calidad Organizacional
Apellidos y nombre del experto:
El instrumento de medición pertenece a la variable: Desempeño Productivo

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable de estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observación
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado y tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos se menciona las variables de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de las dimensiones?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Son entendibles las alternativas del instrumento de medición?	X		
9	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firmas del experto:


 A. Haroldo Enrique Pérez Bejarano

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS


Título de la Investigación: LA RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PRODUCTIVO DE LOS TRABAJADORES DE CAMPO DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA LIBERTAD, PERU- 2018
Línea de Investigación: Productividad y Calidad Organizacional
Apellidos y nombre del experto:
El instrumento de medición pertenece a la variable: Clima Laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la coherencia de los ítema, indicando sus observaciones sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable de estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observación
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado y tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos se menciona las variables de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	✓		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de las dimensiones?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿Son entendibles las alternativas del instrumento de medición?	X		
9	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



Anexo 03: Prueba de confiabilidad

Título de la investigación: "Clima laboral y su influencia en el desempeño productivo de los obreros de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad, Perú - 2018"
Línea de investigación: Productividad y Calidad Organizacional.
Apellidos y nombres del experto: Ing. Villanueva Torres Mercy Angélica
El instrumento de medición pertenece a la variable: Clima laboral

Validez

La validez es el grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. La validez de contenido, es el grado en que el instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide, la validez de contenido generalmente se evalúa a través de un panel o un juicio de expertos, el juicio de expertos se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones.

Método utilizado

Se evaluó la validez de contenido a través de la Prueba de Concordancia entre los Jueces, consiste en calcular el grado de concordancia entre los jueces, llevando el cuestionario de preguntas a una matriz de criterios, a la que se le dará un puntaje. Si el grado de concordancia entre los jueces es 0.70 se considera aceptable, si está entre 0.70 y 0.80, se considera bueno y si es mayor igual a 0.90 se considera excelente.

Utilizando la Prueba de Concordancia entre los Jueces, se evaluó la validez de contenido del instrumento elaborado por las autoras para medir el clima laboral, obteniéndose que el grado de concordancia entre jueces es 1, esto indica 100% de acuerdo entre los jueces.

Según el resultado el instrumento para medir el clima laboral presenta excelente validez.



MERCY ANGÉLICA VILLANUEVA TORRES
COESPIC N° 739
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
CONSEJO REGIONAL LIMA

Título de la investigación: "Clima laboral y su influencia en el desempeño productivo de los obreros de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad, Perú - 2018"
Línea de investigación: Productividad y Calidad Organizacional.
Apellidos y nombres del experto: Ing. Villanueva Torres Mercy Angélica
El instrumento de medición pertenece a la variable: Desempeño productivo

Validez

La validez es el grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. La **validez de contenido**, es el grado en que el instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide, la validez de contenido generalmente se evalúa a través de un panel o un juicio de expertos, el juicio de expertos se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones.

Método utilizado

Se evaluó la validez de contenido a través de la Prueba de Concordancia entre los Jueces, consiste en calcular el grado de concordancia entre los jueces, llevando el cuestionario de preguntas a una matriz de criterios, a la que se le dará un puntaje. Si el grado de concordancia entre los jueces es 0.70 se considera aceptable, si está entre 0.70 y 0.80, se considera bueno y si es mayor igual a 0.90 se considera excelente.

Utilizando la Prueba de Concordancia entre los Jueces, se evaluó la validez de contenido del instrumento elaborado por las autoras para medir el desempeño productivo, obteniéndose que el grado de concordancia entre jueces es 1, esto indica 100% de acuerdo entre los jueces.

Según el resultado el instrumento para medir el desempeño productivo presenta excelente validez.


 MERCY ANGÉLICA VILLANUEVA TORRES
 COESPE N° 738
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
 CONSEJO REGIONAL LIMA

Título de la investigación: "Clima laboral y su influencia en el desempeño productivo de los obreros de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad, Perú - 2018"
Línea de investigación: Productividad y Calidad Organizacional.
Apellidos y nombres del experto: Ing. Villanueva Torres Mercy Angélica
El instrumento de medición pertenece a la variable: Clima laboral

Confiabilidad

Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

Método utilizado

Se utilizó el Método de mitades partidas o split-halves, que consiste en dividir el total de ítems en dos partes, y calcular el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de los ítems (par e impar), el resultado obtenido se corrige con la fórmula de Spearman-Brown. Se sometió a la prueba de confiabilidad al cuestionario elaborado por las autoras para medir el clima laboral que consta de 22 ítems, mediante el método de mitades partidas, los resultados obtenidos fueron:

Un coeficiente de Pearson entre las dos mitades de los ítems de 0.885, y al aplicar la Corrección de Spearman-Brown resultó un coeficiente de 0.939; además, se tiene un coeficiente de dos mitades de Guttman de 0.914. Por otro lado, el instrumento presenta confiabilidad altamente significativa, con un alfa de Cronbach de 0.803.

Según los resultados el instrumento para medir el clima laboral presenta excelente confiabilidad.


 MERCY ANGÉLICA VILLANUEVA TORRES
 COESPE N° 738
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
 CONSEJO REGIONAL LIMA

Tabla 1. Estadístico de consistencia interna del cuestionario para medir el clima laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.803	22

Fuente: Salida del software IBM Statistics v.22

En la tabla 1, se muestra el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.803, que resultó del análisis de la consistencia interna del cuestionario de encuesta para medir el clima laboral de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial. El cual se encuentra dentro del rango 0.72 y 0.99, que indica excelente confiabilidad.

Tabla 2. Estadístico de consistencia interna del cuestionario para medir el clima laboral, prueba de mitades partidas.

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	.826
		N de elementos	11*
	Parte 2	Valor	.698
		N de elementos	11*
N total de elementos			22
Correlación entre formularios			.885
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		.939
	Longitud desigual		.939
Coeficiente de dos mitades de Guttman			.914

a. Los elementos son: ITEM1, ITEM2, ITEM3, ITEM4, ITEM5, ITEM6, ITEM7, ITEM8, ITEM9, ITEM10, ITEM11.

b. Los elementos son: ITEM12, ITEM13, ITEM14, ITEM15, ITEM16, ITEM17, ITEM18, ITEM19, ITEM20, ITEM21, ITEM22.

Fuente: Salida del software IBM Statistics v.22

En la tabla 2, se muestra la prueba de mitades partidas del cuestionario de encuesta para medir el clima laboral, en la cual se tiene un Coeficiente de Spearman-Brown de 0.939 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0.914, ambos se encuentran dentro del rango 0.72 y 0.99, esto indica excelente confiabilidad.


MERCY ANGÉLICA VILLANUEVA TORRES
COESPE N° 738
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
CONSEJO REGIONAL LIMA

Título de la investigación: "Clima laboral y su influencia en el desempeño productivo de los obreros de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad, Perú - 2018"
Línea de investigación: Productividad y Calidad Organizacional.
Apellidos y nombres del experto: Ing. Villanueva Torres Mercy Angélica
El instrumento de medición pertenece a la variable: Desempeño productivo

Confiabilidad

Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

Método utilizado

Se utilizó el Método de mitades partidas o split-halves, que consiste en dividir el total de ítems en dos partes, y calcular el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de los ítems (par e impar), el resultado obtenido se corrige con la fórmula de Spearman-Brown. Se sometió a la prueba de confiabilidad al cuestionario elaborado por las autoras para medir el desempeño productivo que consta de 12 ítems, mediante el método de mitades partidas, los resultados obtenidos fueron:

Un coeficiente de Pearson entre las dos mitades de los ítems de 0.775, y al aplicar la Corrección de Spearman-Brown resultó un coeficiente de 873; además, se tiene un coeficiente de dos mitades de Guttman de 0.841. Por otro lado, el instrumento es muy confiable, con un alfa de Cronbach de 0.713.

Según los resultados el instrumento para medir el desempeño productivo es muy confiable.


MERCY ANGÉLICA VILLANUEVA TORRES
COESPE N° 738
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
CONSEJO REGIONAL LIMA

Tabla 1. *Estadístico de consistencia interna del cuestionario para medir el desempeño productivo.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.713	12

Fuente: Salida del software IBM Statistics v.22

En la tabla 1, se muestra el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.713, que resultó del análisis de la consistencia interna del cuestionario de encuesta para medir el desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial. El cual se encuentra dentro del rango 0.66 y 0.71, que indica que es muy confiable.

Tabla 2. *Estadístico de consistencia interna del cuestionario para medir el desempeño productivo, prueba de mitades partidas.*

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	.262
		N de elementos	6 ^a
	Parte 2	Valor	.589
		N de elementos	6 ^a
	N total de elementos		12
	Correlación entre formularios		.775
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		.873
	Longitud desigual		.873
Coeficiente de dos mitades de Guttman		.841	

a. Los elementos son: ÍTEM1, ÍTEM2, ÍTEM3, ÍTEM4, ÍTEM5, ÍTEM6.

b. Los elementos son: ÍTEM7, ÍTEM8, ÍTEM9, ÍTEM10, ÍTEM11, ÍTEM12.

Fuente: Salida del software IBM Statistics v.22

En la tabla 2, se muestra la prueba de mitades partidas del cuestionario de encuesta para medir el desempeño productivo, en la cual se tiene un Coeficiente de Spearman-Brown de 0.873 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0.841, ambos se encuentran dentro del rango 0.72 y 0.99, esto indica excelente confiabilidad.


MERCY ANGÉLICA VELARDE TORRES
COESPE N° 738
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
CONSEJO REGIONAL LIMA

Anexo 04: Cuestionario

Dimensiones	Items
Estructura	1,2,3,4,5
Relaciones	6,7,8,9,10,11
Recompensa	12,13,14,15
Identidad	16,17,18,19,20,21,22

Dimensiones	Items
Motivación	1,2,3,4
Formación y Desarrollo	5,6,7,8
Eficiencia	9,10,11,12

Anexo 06 Matriz de Datos de Excel

CLIMA LABORAL

Nº de encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1
2	2	4	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	4	1	4	1	1	1
3	1	2	4	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1
4	1	5	4	4	2	1	5	3	4	1	2	1	1	1	1	2	1	2	4	2	1	1
5	2	3	2	2	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	2	2	3	3	2	1	2	2
6	1	4	4	3	1	2	3	1	3	2	1	2	1	4	2	1	2	2	3	1	1	1
7	2	4	4	1	1	3	1	1	3	3	1	2	1	1	3	3	5	2	4	1	1	1
8	2	5	5	2	1	3	2	2	4	2	2	1	1	2	3	4	2	4	3	2	1	1
9	2	3	3	2	3	3	1	1	2	3	2	3	1	3	1	2	2	3	2	1	1	1
10	1	5	5	1	1	3	3	2	3	1	1	2	1	1	2	2	3	3	4	1	1	2
11	1	4	4	3	1	1	1	2	1	2	3	1	1	4	1	3	2	3	3	1	2	1
12	1	3	3	2	1	2	5	1	4	2	1	3	1	2	3	2	2	3	4	2	1	1
13	2	5	2	4	1	3	2	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	1	1
14	2	4	5	1	2	3	3	1	3	2	2	2	1	3	1	1	1	4	5	1	1	1
15	1	4	4	3	1	3	1	3	2	2	3	1	1	1	2	2	4	2	3	1	3	1
16	2	4	4	2	1	3	5	1	4	3	1	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1	1
17	4	1	3	1	3	4	2	2	1	3	4	1	1	3	2	2	5	2	4	1	3	2
18	1	5	5	4	1	2	1	1	5	2	1	1	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1
19	1	4	4	2	1	3	3	1	3	5	3	2	1	2	2	1	2	3	3	3	1	1
20	2	2	4	4	1	3	1	1	4	2	1	1	1	4	2	3	2	2	4	1	1	1
21	1	5	3	1	2	1	3	3	3	4	2	3	1	2	1	3	3	3	3	1	2	1
22	2	4	5	4	1	3	2	1	3	3	2	2	1	5	2	3	2	1	4	1	2	1
23	1	3	1	3	3	3	1	2	4	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	1
24	2	4	2	4	1	2	1	2	4	2	1	2	1	3	2	4	5	3	4	1	1	1
25	2	4	4	2	1	3	1	2	1	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	1	1

26	2	4	3	2	3	3	5	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	4	1	3	1
27	1	1	3	4	3	3	5	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	1	1
28	4	4	4	2	1	3	1	1	3	2	2	3	1	3	3	2	5	1	2	1	1	1
29	1	4	3	4	1	6	1	1	2	3	2	3	1	2	3	1	1	4	4	1	2	1
30	2	3	1	1	1	1	5	2	3	3	3	1	1	2	2	3	2	4	5	2	2	1
31	4	2	3	3	2	4	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	22	4	1	1	1
32	2	1	5	1	3	2	5	1	3	3	1	1	1	5	2	2	5	2	5	1	1	1
33	2	4	3	3	1	1	3	3	3	1	3	2	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1
34	2	4	1	1	3	6	2	1	3	3	1	2	1	4	2	2	4	2	3	1	3	1
35	1	4	4	4	2	3	2	1	2	2	3	1	1	1	1	3	2	4	3	2	1	2
36	2	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	2	3	3	1	3	1	1	1
37	2	2	2	2	1	3	1	2	3	2	1	2	1	3	3	1	2	4	5	1	1	1
38	1	4	3	2	2	2	3	1	3	1	1	1	1	3	2	3	2	3	4	1	3	1
39	2	4	4	3	1	3	1	3	3	3	2	3	1	2	1	3	4	2	3	2	1	1
40	1	2	3	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1
41	2	4	4	2	1	3	1	1	4	2	1	3	1	3	1	3	5	3	3	1	1	1
42	2	4	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1	1	2	1	5	2	3	4	1	1	1
43	1	1	1	4	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	5	1	3	2	1	1
44	2	4	4	4	1	1	5	2	4	2	4	3	1	1	2	1	2	4	2	1	1	1
45	1	3	3	1	1	4	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	2	2	3	1	1	1
46	2	5	4	4	1	3	5	1	3	3	1	1	1	3	1	2	3	3	3	3	1	1
47	2	3	3	2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	2	1	3	4	1	1	1
48	2	4	2	2	1	4	1	1	5	3	3	1	2	3	1	5	4	4	3	1	2	1
49	1	1	1	3	1	3	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1
50	2	4	5	4	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	4	1	1	1
51	4	4	2	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1	4	1	5	1	3	1
52	1	2	5	3	1	3	3	2	3	4	3	1	2	1	2	2	3	4	1	1	1	1
53	2	3	3	2	1	6	1	1	3	3	3	1	1	4	2	3	3	2	3	1	1	1
54	1	2	5	4	1	3	3	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	4	3	1	1	2
55	2	4	3	2	1	1	3	1	4	3	1	2	1	4	1	3	5	2	4	2	1	1
56	2	4	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	4	1	1	1
57	2	4	4	3	1	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	5	2	1	1
58	1	3	5	4	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	2	4	3	3	1	2	1

59	2	1	3	2	1	3	2	1	1	3	1	1	1	2	2	4	3	3	4	1	1	1
60	1	4	3	4	1	3	5	1	3	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	2	1	1
61	2	3	4	1	1	3	2	1	3	4	1	2	1	3	2	1	2	2	4	1	1	2
62	2	2	1	4	2	3	1	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	2	4	1	1	1
63	1	4	4	3	1	4	3	1	5	2	1	1	1	2	1	3	5	3	3	1	1	1
64	2	4	4	1	1	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	5	1	1	1
65	2	4	3	3	3	4	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	5	2	4	1	1	1
66	1	2	4	2	1	1	2	3	3	4	3	2	2	2	1	3	1	3	2	1	1	1
67	2	3	2	4	1	1	3	1	2	3	2	3	1	1	1	3	2	1	3	2	1	1
68	2	4	3	1	1	4	1	1	3	2	1	3	1	3	2	1	4	4	4	2	2	3
69	1	3	1	3	1	3	2	1	4	2	1	1	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1
70	2	4	4	2	1	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	3
71	2	1	3	4	3	2	3	1	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	4	1	2	1
72	1	4	3	2	1	3	1	1	4	1	1	1	1	3	1	2	1	2	3	1	1	1
73	2	4	5	3	2	3	3	1	3	5	1	1	1	1	2	3	5	2	4	1	1	1
74	1	4	4	1	2	3	1	1	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	3	1	1	1
75	2	2	3	4	1	1	3	2	3	3	1	1	1	3	2	3	1	2	4	1	2	1
76	4	4	3	2	3	3	1	1	5	2	2	1	3	1	1	1	5	2	3	1	2	1
77	1	4	1	3	1	2	3	1	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	4	1	1	1
78	2	4	4	1	1	6	1	2	3	3	1	2	1	3	2	1	4	1	3	2	1	3
79	4	2	3	4	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	5	4	2	4	1	1	1
80	2	4	2	1	3	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	4	2	3	1
81	2	3	4	4	1	3	1	2	3	3	1	1	2	3	2	3	5	2	3	1	2	1
82	2	4	4	2	1	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	5	2	3	4	2	1	1
83	2	4	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1
84	4	3	4	3	3	3	3	1	3	2	4	1	1	2	1	2	2	2	5	1	3	1
85	2	3	4	4	1	2	2	3	2	2	1	1	1	3	1	3	3	4	3	3	1	1
86	4	4	3	2	3	6	3	1	3	5	3	3	2	1	1	3	2	1	5	1	1	1
87	4	2	3	4	1	3	1	2	3	2	1	1	1	3	2	4	5	3	3	1	2	1
88	4	4	4	4	2	3	3	1	4	2	1	1	2	1	2	4	2	2	4	1	1	1
89	2	1	4	1	3	3	1	2	1	5	3	3	1	2	2	1	2	3	5	1	3	3
90	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	3	3	3	1	4	1	1	1
91	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	2	3	1	3	5	3	1	1

92	2	3	3	4	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	1
93	4	4	4	1	1	4	2	1	3	1	4	1	1	5	2	5	2	1	4	3	1	1
94	4	3	3	4	2	1	3	2	3	3	1	2	1	1	1	4	1	3	3	1	1	1
95	2	2	4	1	2	3	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	3	4	3	1	1
96	4	4	4	4	2	3	1	1	3	2	2	1	1	3	2	4	2	1	4	1	1	1
97	4	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	3	1	3	5	3	1	1
98	2	4	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	3	1	2	1
99	4	3	4	3	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	1	1	1
100	2	4	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	5	1	3	1	1	5	1	1	3
101	3	3	4	3	2	3	2	1	3	2	3	1	1	3	3	3	4	1	2	3	1	1
102	4	4	3	2	3	3	2	1	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	5	1	1	1
103	2	2	4	4	1	6	3	1	3	3	2	2	1	3	2	3	5	3	4	1	1	1
104	4	4	4	2	3	1	1	1	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	3	1	1	1
105	2	4	4	4	1	3	3	1	3	2	1	1	2	1	2	3	5	3	5	2	2	1
106	4	4	3	1	3	3	2	1	3	3	3	2	1	2	1	3	1	2	5	1	1	1
107	3	4	4	1	2	3	1	1	4	2	3	1	2	1	2	4	3	3	3	2	1	1
108	2	2	5	4	1	1	1	2	1	3	1	2	3	1	2	2	3	3	5	1	1	1
109	4	4	4	3	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	3	1	1	5	1	1	1
110	2	2	5	4	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	4	4	3	1	1	1
111	3	4	4	4	1	3	2	1	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	4	1	2	1
112	4	2	4	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	2	2	4	1	1	1
113	2	4	3	4	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	2	2	3	1	3	1
114	4	3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1
115	3	3	4	4	3	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	3	3
116	4	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	3	2	3	3	2	5	3	3	1
117	4	4	4	4	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	1	3	1	3	2	1	1	1
118	3	3	4	2	3	1	1	1	3	3	4	1	1	3	2	3	3	1	5	1	3	1
119	2	3	3	4	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	2	3	2	3	5	1	1	1
120	4	5	5	1	1	4	2	2	3	4	1	1	3	5	1	3	2	4	5	1	1	1
121	2	2	4	4	3	3	3	1	3	2	4	1	1	3	3	3	1	2	4	3	3	1
122	3	5	4	1	1	3	3	2	3	5	3	3	1	3	3	4	5	3	5	1	1	1

DESEMPEÑO PRODUCTIVO												
Nº de encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2
2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	3	4
3	2	3	2	1	3	2	3	2	4	1	2	3
4	3	3	1	1	2	3	1	1	4	2	4	4
5	5	1	3	1	1	1	5	1	3	2	2	3
6	1	3	3	1	2	1	3	1	3	3	2	2
7	3	3	5	1	2	3	1	1	3	2	4	2
8	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	5	4
9	1	1	4	3	2	2	3	1	2	1	4	3
10	2	2	2	1	2	1	3	1	2	4	5	4
11	3	1	2	1	4	1	2	1	4	3	4	2
12	2	4	1	1	2	3	2	2	3	3	4	3
13	4	1	2	1	3	3	2	1	5	1	2	4
14	2	1	1	2	4	4	1	3	3	3	3	3
15	3	2	1	1	1	1	2	1	3	2	5	5
16	1	2	2	1	5	2	2	1	3	4	4	3
17	3	1	2	1	3	2	4	1	4	2	4	5
18	4	1	2	1	3	2	2	1	3	3	5	3
19	2	1	2	1	2	4	1	3	4	3	4	4
20	3	2	1	2	3	2	1	1	5	2	3	5
21	2	3	2	1	1	3	2	1	5	2	5	4
22	3	1	1	2	2	2	3	1	3	4	5	5
23	3	1	2	2	3	4	2	1	3	3	3	4
24	3	2	1	1	2	2	3	1	4	4	4	5
25	3	2	2	2	3	2	1	1	4	4	3	4

26	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	3	4
27	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2
28	2	3	3	1	3	2	3	2	4	1	2	3
29	3	3	1	1	2	3	2	1	4	2	4	4
30	1	3	3	1	2	1	3	1	3	3	2	2
31	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	5	4
32	5	1	3	1	1	1	5	1	3	2	2	3
33	1	1	4	3	2	2	3	1	2	1	4	3
34	3	3	5	1	2	3	1	1	3	2	4	2
35	2	3	1	1	2	3	2	2	3	3	4	3
36	1	2	2	1	2	1	3	1	2	4	5	4
37	3	1	2	1	4	1	2	1	4	3	5	2
38	4	1	2	1	3	3	2	1	5	1	3	4
39	2	1	2	2	4	4	1	3	3	3	3	3
40	3	2	1	1	1	1	2	1	3	2	5	5
41	1	2	2	1	5	2	2	1	3	4	4	3
42	3	1	2	1	3	2	2	1	3	3	5	3
43	2	1	2	1	2	4	1	3	4	3	4	4
44	3	1	2	1	3	2	4	1	4	2	4	5
45	2	3	2	1	1	3	2	1	5	2	5	4
46	3	1	1	2	2	2	3	1	3	4	5	5
47	3	2	1	2	3	2	1	1	5	2	3	5
48	3	1	2	2	3	4	2	1	3	3	3	4
49	3	2	2	2	2	2	1	1	4	4	3	4
50	3	2	1	1	2	2	3	1	4	4	4	5
51	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2
52	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	3	4
53	2	3	3	1	3	2	3	2	4	1	2	3

54	5	1	3	1	1	1	5	1	3	2	2	3
55	3	3	1	1	2	3	1	1	4	2	4	4
56	1	3	3	1	2	1	3	1	3	3	2	2
57	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	5	4
58	3	3	5	1	2	3	1	1	3	2	4	2
59	1	1	4	3	2	2	3	1	2	1	4	3
60	2	4	1	1	2	3	2	2	3	3	4	3
61	2	2	2	1	2	1	3	1	2	4	5	4
62	3	1	2	1	4	1	2	1	3	3	5	2
63	4	1	2	1	3	3	2	1	5	1	3	4
64	2	1	1	2	3	4	1	3	3	3	3	3
65	3	2	1	1	1	1	2	1	3	2	5	5
66	1	2	2	1	5	2	1	1	3	2	3	3
67	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3
68	3	1	2	1	3	2	4	1	4	2	4	5
69	2	1	2	1	2	4	1	3	4	3	4	4
70	2	3	3	1	1	3	2	1	5	2	5	4
71	3	1	2	2	3	4	2	1	5	3	3	4
72	3	2	1	2	3	2	1	1	5	2	3	5
73	3	1	1	2	2	2	3	1	3	4	5	5
74	3	2	2	2	3	2	1	1	4	4	3	4
75	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	3	4
76	3	2	1	1	2	2	3	1	4	4	4	5
77	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2
78	2	3	3	1	3	2	3	2	4	1	2	3
79	3	3	2	1	2	3	1	1	4	2	4	4
80	1	3	3	1	2	1	3	1	3	3	2	2
81	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	5	4

82	5	1	3	1	1	1	5	1	3	2	2	3
83	1	1	4	3	2	2	3	1	2	1	4	3
84	3	3	5	1	2	3	1	1	3	2	4	2
85	2	2	2	1	2	1	3	1	2	4	5	4
86	2	4	1	1	2	3	2	2	3	3	4	3
87	3	1	2	1	4	1	2	1	4	3	5	2
88	4	1	2	1	3	3	2	1	5	1	3	4
89	2	1	1	2	3	4	1	3	3	3	3	3
90	3	2	1	1	1	1	2	1	3	2	5	5
91	1	2	2	1	5	2	2	1	3	4	4	3
92	4	1	2	1	3	2	2	1	3	2	5	3
93	3	1	2	1	3	2	4	1	4	2	4	5
94	2	1	2	1	2	4	1	3	4	3	4	4
95	3	2	1	2	3	2	1	1	5	2	3	5
96	2	3	3	1	1	3	2	1	5	2	5	4
97	3	1	1	2	2	2	2	1	3	4	5	5
98	3	1	2	2	3	4	2	1	3	3	3	4
99	3	2	2	2	3	2	1	1	4	3	3	4
100	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	3	4
101	3	2	1	1	2	2	3	1	4	4	4	5
102	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2
103	2	3	3	1	3	2	3	2	4	1	2	3
104	2	3	1	1	2	3	1	1	4	2	4	4
105	5	2	3	1	1	1	5	1	3	2	2	3
106	1	3	3	1	2	1	3	1	3	3	2	2
107	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	5	4
108	1	1	4	3	2	2	3	1	2	1	4	3
109	3	3	5	1	2	3	1	1	3	2	4	2

110	2	2	2	1	2	1	3	1	2	3	5	4
111	2	4	1	1	2	3	2	2	3	3	4	3
112	3	1	2	1	4	1	2	1	4	3	5	2
113	4	1	2	1	3	3	2	1	5	1	3	4
114	2	1	1	2	4	3	1	3	3	3	3	3
115	1	2	2	1	5	2	2	1	3	4	4	3
116	4	1	2	1	3	2	2	2	3	3	5	3
117	3	2	1	1	1	1	2	1	3	2	5	5
118	3	1	2	1	3	2	4	1	4	2	4	5
119	2	1	2	1	2	4	1	3	4	3	4	4
120	2	3	3	1	1	3	2	1	5	2	5	4
121	3	2	1	2	3	2	1	1	5	2	3	5
122	3	1	1	2	2	2	3	1	3	4	5	5