



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ENMA LUZ ARRIBASPLATA SOBERON – ELAS GRÁFICA”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado (a) en Administración

Autores:

Manuel Alexander Gallardo Vidaurre

Lizbeth María Vilca Olortegui

Asesor:

Mg. Nancy Alfonsina Negreiros Mora

Lima - Perú

2020

DEDICATORIA

Agradezco de manera infinita a Dios y a mis padres por su apoyo incondicional, por los valores que inculcaron en mí para seguir adelante pese a las dificultades que se puedan suscitar, gracias a mis profesores por la enseñanza y dedicación el cual me ayudo hacer posible este trabajo de investigación.

Manuel

A nuestro creador que nos guía y nos da la fuerza necesaria para seguir adelante, que nos bendice y protege día a día. A nuestra familia por el apoyo incondicional, por la confianza depositada en nosotros y también por los principios y valores que inculcaron desde temprana edad.

Lizbeth

AGRADECIMIENTO

Agradecemos de manera infinita a Dios. A nuestra familia siempre, porque todo esfuerzo es para ellos, porque cada éxito es compartido.

A la vida misma, la cual, mediante sus experiencias, nos enseñó que caminos debíamos de seguir.

A nuestros maestros por los conocimientos brindados y la pasión que le ponían en cada lección que brindaban en clase, en cada consejo estudiantil, en cada duda que resolvían. A nuestra asesora Nancy Alfonsina Negreiros Mora, quien con su constante exigencia, dedicación y enseñanza contribuyó a la realización de esta investigación.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	24
CAPÍTULO III. RESULTADOS	31
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	44
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2. Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach	26
Tabla 3. Análisis factorial de los ítems	27
Tabla 4. Modelo de Bartlett's	28
Tabla 5. Prueba de normalidad Shapiro Wilk	33
Tabla 6. Correlación de clima organizacional y percepción de productividad laboral	35
Tabla 7. Resultados Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo	35
Tabla 8. Resumen de modelo regresión logística	36
Tabla 9. Variables en la ecuación logística	36
Tabla 10. Correlación de Sistema individual y percepción de productividad laboral	37
Tabla 11. Resultados Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo	37
Tabla 12. Resumen de modelo regresión logística	38
Tabla 13. Variables en la ecuación logística	38
Tabla 14. Correlación de Sistema interpersonal y percepción de productividad laboral	39
Tabla 15. Resultados Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo	40
Tabla 16. Resumen de modelo regresión logística	40
Tabla 17. Variables en la ecuación logística	41
Tabla 18. Correlación de Sistema organizacional y percepción de productividad laboral	41
Tabla 19. Resultados Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo	42
Tabla 20. Resumen de modelo regresión logística	42
Tabla 21. Variables en la ecuación logística	43

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Distribución del Clima organizacional.	31
<i>Figura 2.</i> Distribución de la percepción de la productividad laboral	32
<i>Figura 3.</i> Histograma de normalidad Clima organizacional.....	34
<i>Figura 4.</i> Histograma de normalidad de percepción de productividad laboral.....	34

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica. La metodología desarrollada fue de tipo básico, el nivel es explicativo y de diseño no experimental de corte transversal, y enfoque cuantitativo. Se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario conformado por 44 ítems con escala Likert y como técnica la encuesta. Asimismo, la población está conformada por 30 colaboradores. La confiabilidad del instrumento fue determinado por el alfa de Cronbach = 0.96 y la validez de constructo por el análisis factorial y juicio de expertos. Los resultados obtenidos mostraron un R cuadrado de 0.648 y un Sig = 0.02, lo cual muestra un nivel de significancia positivo moderado, así mismo el clima organización está caracterizado por el sistema organizacional (45%) y la productividad caracterizado por la eficacia (45%). Se concluyó que, existe influencia entre las variables clima organización y la percepción de productividad laboral.

Palabras Claves: Clima organizacional, eficiencia, eficacia, productividad laboral.

ABSTRAC

The objective of this research was to determine the influence of the Organizational climate on the perception of the labor productivity of the collaborators of the company Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica. The methodology developed was basic, the level is explanatory and has a non-experimental cross-sectional design and a quantitative approach. Two questionnaires made up of 44 items with a Likert scale were used as the data collection instrument, and the survey was used as a technique, and a sample of 30 collaborators was also determined. The reliability of the instrument was determined by Cronbach's alpha = 0.96 and validity by factor analysis and expert judgment. The results obtained show an R squared of 0.648 and a Sig = 0.02, which shows a moderate positive level of significance, likewise the organizational climate is characterized by the organizational system (45%) and productivity characterized by effectiveness (45%). It was concluded that there is influence between the variables, organizational climate and perception of labor productivity.

Keywords: Organizational climate, efficiency, efficiency, labor productivity.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial las organizaciones empresariales enfocan sus estrategias para mejorar su clima laboral e incrementar la productividad. Al respecto, Zenteno y Durán (2016) sostienen que las grandes empresas han planteado estrategias y métodos para superar las situaciones de desmotivación y bajo compromiso a través de distintos pilares como la innovación, la adaptabilidad y la flexibilidad. Por ello, promueven el reconocimiento, la comunicación directa y transparente, énfasis en la remuneración políticas de beneficios que incrementen el clima organizacional.

Así mismo, Pilligua y Arteaga (2019) sostienen que las empresas internacionales se preocupan por invertir en ambientes apropiados para los trabajadores con el propósito de obtener resultados favorables basados en la eficiencia y eficacia. Por ello, es vital para el éxito de las empresas tener mayor consideración del recurso humano, bienestar y motivación al personal para el adecuado cumplimiento de sus funciones. Como dijo George Elton Mayo una forma de impulsar al trabajador a realizar un buen trabajo es velar que se sienta feliz. Así lo señaló: “Un trabajador feliz es un trabajador productivo”, en consecuencia es necesario desarrollar estrategias para incentivar la fuerza laboral, estas acciones implican capacitaciones, actividades deportivas, inclusión con la familia, mejoras en la comunicación, y estimulación del bienestar emocional de los trabajadores (Villegas, 2016)

Según Wall Street Journal junto al Opener Institute for People & Performance (2019) una forma concreta de impulsar al trabajador es mediante un sistema incentivos laborales, siendo necesario que las empresas sean más proactivas a la hora de motivar a sus

empleados y evitar así la fuga de talentos, ante ello sostienen que el 86% de las empresas implantan sistemas de incentivos que potencien el entorno y recompensen la fidelidad de los trabajadores.

En el contexto nacional, las empresas se ven afectadas por la falta de estrategias para satisfacer a sus empleados. De acuerdo con un informe de Aptitus (2018) el 86% de los peruanos considera al mal clima laboral como motivo de su renuncia, así mismo, se identificó que el 36% no siente que su trabajo era apreciado. Además, consideran que no existe un balance entre el trabajo y la vida personal, así como el crecimiento profesional y el *feedback* inmediato. Así mismo, las grandes consultoras internacionales como Deloitte, EY, Korn Ferry y Adecco sostienen que las nuevas tendencias de retención de empleados es la cultura y el clima laboral, además, el bienestar es un factor impulsador de la productividad, teniendo en cuenta que no solo es importante el sueldo, sino también factores interpersonales relacionados a la felicidad y compromiso con la organización (Vidal, 2018).

En el Perú, las empresas que concentran la mayor cantidad de unidades empresariales son las Mypes, estas a diferencia de las medianas y grandes empresas presentan dificultades en sus estrategias de gestión de su personal. En un estudio realizado por EY Perú (2017), se identificó que solo el 29% de las 142 empresas encuestadas cuenta con presupuestos para invertir en los recursos humanos. Estas iniciativas están relacionadas a condiciones del clima laboral, la capacitación, evaluación del desempeño, optimización de la estructura y perfiles, cultura organizacional y planes de carrera.

Ante ello, las empresas deben considerar que si no mejoran el clima laboral se arriesgan a contar con altas tasas de rotación que afectan directamente a la producción y al

rendimiento de la empresa. Al respecto Martínez (2016) indica que las condiciones en las que el colaborador de una empresa desarrolle sus actividades dependerán de cuan eficiente y óptimo sea su ambiente, Por este motivo, se debe enfatizar que aspectos deben de mejorarse en toda la estructura organizativa, tales como el respeto entre todas las partes, el reconocimiento, horarios flexibles, nuevos retos incentivando la creatividad, mostrar un interés por el empleado, la comunicación, fomentar el trabajo en equipo, la evaluación de satisfacción, el liderazgo y considerar un agradable espacio en las condiciones físicas de trabajo.

En el contexto local de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon cuenta con 9 años de experiencia en servicios de impresión de proyectos gráficos, tiene al mando 30 personas las cuales conforman el staff de la empresa, se ha identificado que existen problemas que aquejan al personal y que están influyendo en la baja productividad laboral de los trabajadores, estas comprenden la falta de compromiso de parte de los trabajadores se logra notar en las constantes faltas que se presentan alrededor del mes, uno de cada 10 trabajadores suele ausentarse cada quince días, así como las reiteradas tardanzas, así mismo, la falta de compromiso suele manifestarse también en la baja productividad, la empresa presenta hasta el momento de la investigación errores constantes y considera que estos pueden ser subsanados, pero la falta de identificación y compromiso de algunos trabajadores suelen ser perjudiciales en la producción. Otro punto que también se considera clave es la falta de interés en los beneficios, los trabajadores gozan de beneficios laborales de acuerdo a ley, y algunos otros incentivos también, sin embargo estos suelen pasar desapercibidos con la falta de compromiso e identificación con la empresa y la proyección de crecimiento.

Es por todo lo expuesto anteriormente necesario realizar este estudio para analizar de qué manera el clima organizacional influye en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica.

Existen diversos estudios previos que relacionan al clima organizacional y la productividad, muchos de estos estudios mostraron que el clima laboral repercute de manera considerable en la productividad. Vásquez (2017) en su tesis “El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de ciudad Eten, 2016”. Tuvo como objetivo determinar la influencia del clima laboral en la productividad y diseñar una propuesta de mejora. Este estudio se desarrolló bajo una metodología de tipo cuantitativo no experimental. Los resultados muestran que el 86% de los trabajadores considera que escasamente existe una recompensa económica por realizar excelentemente sus actividades. Además, el 57% refiere que solo a veces existe una consideración de agradecimiento y reconocimiento, lo que determina un clima laboral de nivel regular. Se concluyó que el factor recompensas es el principal indicador que determina un buen clima laboral. De allí que se debe incrementar este indicador con los siguientes criterios: empleado del mes, cartas de reconocimiento, ascensos para incrementar los niveles de satisfacción de los trabajadores.

Morante (2018) en su investigación “Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semilla S.A.C 2016-2017”. Tuvo como objetivo, analizar la relación entre el clima organizacional y la productividad. La metodología desarrollada fue de tipo correlacional. El estudio tuvo como resultado que el nivel autorrealización de los trabajadores es bajo, ya que no se promueve la capacitación,

además, el involucramiento laboral se encuentra en un nivel regular, ya que existe un nivel bajo de compromiso (Media=3.20). Por otro lado, las condiciones laborales está en un nivel bajo, debido a que los trabajadores están poco de acuerdo que no es equivalente a las funciones y logros obtenidos (Media=2.80). Se concluyó que es necesario que exista mayor supervisión para el adecuado desarrollo del personal. Además, existen factores como los objetivos racionales y la toma de decisiones que conllevan a incrementar la productividad de los trabajadores.

Girón (2018) en su tesis “El clima laboral y la productividad en la empresa Comsa instalaciones y Sistemas Industriales S.L. - sucursal en Perú, Huacho – 2017” tuvo como objetivo determinar los factores del clima laboral que se relacionan con la productividad. Los resultados mostraron que este clima laboral se encuentra en un nivel regular al igual que la productividad, así mismo se demostró la relación a través del Chi cuadrado menor a 0.05, los factores identificados son la motivación, liderazgo, comunicación, satisfacción laboral actitudes y compromiso organizacional. Se concluyó que la comunicación y el compromiso organizacional son factores que no tienen una relación significativa con la productividad.

Puruguay (2019) en su tesis “El clima laboral y su influencia en la productividad del personal de FONDEPES Paita - Año 2019”, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima laboral en la productividad del personal. Los resultados mostraron que existe un clima laboral tiene una influencia del 43.7% en la productividad laboral, es decir se determinó un R cuadrado de 43.7%. Así mismo, se identificó un nivel medio de productividad dado por un valor del 63%, y se identificaron dimensiones como la estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones, cooperación, conflictos e identidad. Se

concluyó que existe influencia significativa entre la variable clima organizacional y productividad laboral.

Benites y Feria (2019) en su estudio “Clima Laboral y Productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019”, tuvo como objetivo determinar y establecer la relación que existe entre clima laboral y productividad del personal. Los resultados evidenciaron que existe un clima desfavorable dado por un valor de 36.4%, mientras que la productividad laboral tiene un nivel medio con un valor de 84.8% , se identificaron como dimensiones del clima a la autorrealización, el involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, mientras que para productividad se tomó como dimensiones a la eficiencia, eficacia y efectividad. Se concluyó que el clima laboral influye en la productividad laboral.

Sánchez (2018) en su investigación “Clima laboral y productividad del personal operario en una planta procesadora de Salsas, Callao 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación entre clima laboral y la productividad del personal operario en una planta procesadora de salsas. Los resultados mostraron que el clima laboral se encuentra en un nivel débil con un valor de 82.3% y la productividad en un nivel medio con 82.23%, así mismo existe una correlación positiva de $Rho= 0.623$ y un $Sig= 0.000$. Así mismo y consideraron como dimensiones a la autorrealización, el involucramiento laboral, comunicación, condiciones laborales y supervisiones y para productividad eficiencia, eficacia y efectividad. Se concluyó que existe relación entre las variables.

Castañeda (2016) en su tesis “Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa “Concreteiras Granizo”. Tuvo como objetivo aportar al mejoramiento del ambiente laboral. El estudio se desarrolló bajo una

metodología de tipo descriptivo y una muestra de 20 trabajadores. Los resultados evidenciaron que el 65% de los trabajadores consideran que siempre se identifican los objetivos, misión y labores de la empresa. Otro factor es la comunicación que se encuentra en un 59% eficiente, lo que permitió que la empresa cuente con un nivel alto de productividad laboral. Se concluyó que existen otros factores identificados como lo son el sentido de pertenencia, el reconocimiento, motivación, trabajo en equipo y factores ergonómicos y ambientales que son necesarios para seguir incrementando el nivel del clima laboral.

Talla (2017) en su estudio “Clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL”, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre Clima organizacional y la productividad laboral. Los resultados mostraron que existe una correlación $Rho = 0.533$ y un $Sig = 0.000$, lo cual indica que existe relación positiva moderada entre las variables. Así mismo se identificó como dimensiones a objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control siendo el de mayor influencia objetivos con un $Rho = 0.368$ y un $Sig = 0.013$. Se concluyó que existe relación entre las variables.

Lasluisa (2016) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery.Cia.LTDA” tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. El estudio tuvo como metodología el enfoque mixto y una muestra de 20 trabajadores. Sus resultados mostraron que el 60% considera que no existe una comunicación abierta, el 75% no sienten que sus ideas son apoyadas, el 100% refiere que no se realizan evaluaciones de desempeño y el 55% no está de acuerdo con las condiciones físicas del lugar de trabajo lo

que repercute negativamente en el desempeño de los trabajadores. Se concluyó que el éxito empresarial dependerá del nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores, identificando que existe un inadecuado clima laboral que desmotiva y dificulta el buen funcionamiento de las actividades laborales.

A partir de lo anterior se definen las bases conceptuales de las variables analizadas por diversos autores.

Definición del clima organizacional

El clima organizacional es definido por Werther y Davis (2018) como el “grado en que el entorno o ambiente es favorable o desfavorable para los integrantes de la organización” (p.547).

El clima organizacional es considerado por Chiavenato (2018) como “la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros y que influye en su conducta” (p.74)

Para Chirinos, Meriño y Martínez explican la importancia de clima organizacional como:

Un componente fundamental en los emprendimientos para el desarrollo de las actividades de las personas que la integran, lo cual repercute directamente en su productividad de forma positiva o negativa, todo va a depender de cómo se sientan los trabajadores en el área laboral y de la percepción que tengan de su entorno (p. 49)

De manera general, todas las definiciones coinciden que clima organizacional son un conjunto de características del entorno laboral de los trabajadores que genera un impacto positivo en la productividad

Tipos de clima organizacional

Según la propuesta de Likert (1999, como se citó por Gonzales, Rodríguez y Gonzales, 2018) el cual determina como cuatro tipos de clima organizacional:

El primero está compuesto por el autoritario explotador, el cual se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados. El clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula, y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes. El segundo lo constituye el autoritarismo paternalista que se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y los subordinados. Se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores; mientras que en el participativo está compuesto por el consultivo que se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados a los cuales se les permite tomar decisiones específicas y otro es la participación en grupo en el cual existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección.

(p.2)

Dimensiones del clima laboral

De acuerdo con Patlán y Flores (2013) existen tres dimensiones del clima organizacional:

Sistema individual: es el grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos por su trabajo y si estos se sienten satisfechos con el logro de las metas y objetivos en el trabajo, como resultado de un ambiente agradable y de satisfacción para el trabajo.

Sistema interpersonal: el cual es el grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmósfera los miembros de amistad y camaradería y

en el cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo mediante una adecuada comunicación y compromiso e integración.

Sistema Organizacional: el cual es el grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica con respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible (p.134).

Enfoques del clima laboral

Existen diversas teorías que expresan su enfoque con respecto al clima organizacional. Al respecto la teoría de Litwin y Stringer (1978) sostienen que:

El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que: (a) experimenta sus miembros, (b) influyen en su comportamiento y (c) se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organizacional y establece nueve dimensiones, estructura, recompensas, relaciones, identidad, responsabilidad, desafío, cooperación, estándares y conflictos (Citado por Sotelo, 2015, p.13).

La teoría de Likert (1986) explica que el clima organizacional es el “perfil organizacional para verificar en cuál de los tipos de sistema opera una organización. Esta técnica sirve de barómetro para indicar si la capacidad productiva de los recursos humanos de una organización tiende a aumentar o disminuir” (p. 108).

Teoría de MacGregor (1960, como se citó por Madero y Rodríguez, 2018) expone la teoría del X y Y es “son consideradas un referente en las ciencias administrativas, en la

motivación y en el estudio de las relaciones interpersonales, principalmente, cuando se da la relación jefe-colaborador (...)" (p. 95).

Definición de productividad laboral

La productividad del trabajo es definido por Cuesta (2017) como:

El proceso de creación de nuevos valores, se relaciona con la fuerza de trabajo de la persona, o trabajo vivo (Tv), con los medios de producción (instrumentos y objetos de trabajo) que significan trabajo vivo ya materializado o trabajo pretérito (TP) cuya reducción por unidad producida significa aumento de productividad de trabajo (p. 240).

Para Galindo y Ríos (2015) la productividad laboral es “una medida de qué tan eficientemente se utiliza el trabajo y el capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logre producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital” (p.2).

Según Robbins y Judge (2009) sostienen que “una organización es productiva si alcanza sus metas y si hace esto transfiriendo insumos al producto al costo más bajo. Como tal, la productividad implica una preocupación tanto por la eficacia como por la eficiencia” (p.27)

Para Jiménez, Castro y Brenes (2009) “la productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento” (p. 6)

Tipos de productividad

De acuerdo a Morales y Masis (2014) existe una clasificación de productividad la cuales comprenden:

Productividad del Capital: Se obtiene al dividir la utilidad antes de impuestos entre el valor agregado. Esta razón muestra la distribución del valor agregado entre su capital propio.

Productividad laboral: Se obtiene al dividir el valor agregado entre el número de empleados, con lo que se muestra qué cantidad del valor agregado es generado por trabajador (p.45).

Dimensiones de productividad

Es definida la por Rojas, Jaimes& Valencia (2017) como la “expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos” (p.4).

La eficacia: “la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, sin que se priven para ello los recursos o los medios empleados" (Gonzales, 2008, p.8)

La efectividad: “el balance existente, entre los efectos deseados y los efectos indeseados de los resultados” (González, 2009, p.10)

La eficiencia: es la proporción de los resultados generados en relación con los estándares de los resultados prescritos. La efectividad, en cambio, es el grado en que se logran metas u objetivos de interés para la empresa” (León, 2008, p.5).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo es el clima organizacional de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica?

¿Cuál es la percepción de la productividad de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica?

¿Cuál es la influencia del sistema individual en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa de Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica?

¿Cuál es la influencia del sistema interpersonal en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa de Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica?

¿Cuál es la influencia del sistema organizacional en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa de Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia del clima organizacional en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar el clima organizacional de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica.
2. Identificar la percepción de la productividad de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica.
3. Determinar la influencia del sistema individual en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.
4. Determinar la influencia del sistema interpersonal en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.
5. Determinar la influencia del sistema organizacional en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.

1.4.2. Hipótesis específicas

La dimensión sistema individual influye significativamente en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.

La dimensión sistema interpersonal influye significativamente en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.

La dimensión sistema organizacional influye significativamente en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El estudio presenta un enfoque de tipo cuantitativo, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que este tipo de enfoque “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Según su diseño es no-experimental, según Hernández, et al. (2014) este diseño “se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.153)

Así mismo el corte es transversal o transaccional debido a que “se recopilan datos en un momento único” (p.154).

Por otro lado, la investigación presenta un nivel de tipo explicativo, Carrasco (2005) sostiene que este alcance de la investigación “son aquellos propios para determinar y conocer las causas, factores o variables que generan situaciones problemáticas dentro de un determinado contexto social” (p.72)

2.2.Población y muestra

Baptista, Hernández y Fernández (2010) define a la población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.120).

Esta investigación estará integrada por 30 colaboradores que laboran actualmente en la empresa de Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.

Se prescinde de la muestra porque se tiene acceso a toda la población.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica a utilizar en esta investigación es la encuesta, ya que se ha demostrado ser eficaz en diversos campos de la investigación. Para Hernández et al. (2014) la encuesta es uno de los métodos que permite la obtención de amplia información de fuente primaria.

El cuestionario del presente estudio es la Escala de Clima Organizacional y Percepción de Productividad Laboral. Según Carrasco (2005) el cuestionario “es el instrumento de investigación social más usado, ya que permite una respuesta directa, para ello las preguntas deben ser formuladas con claridad, precisión y objetividad” (p.318).

En base a lo anterior, el estudio presenta dos cuestionarios referidos a las variables de investigación:

El instrumento de recolección de datos denominada “Escala de Clima Organizacional y Percepción de Productividad Laboral.”, fue elaborado por los autores: Manuel Alexander Gallardo Vidaurre Lizbeth María Vilca Olortegui. Este instrumento tiene como intención medir el clima organizacional la percepción de productividad laboral de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberto Elas Grafica conformado por 44 ítems. La variable el clima organizacional está conformada por 26 ítems y por las dimensiones: sistema Individual, sistema interpersonal, sistema organizacional, las respuestas están en una escala tipo Likert de niveles (Nunca=1 a Siempre 5). El instrumento fue validado por su contenido por el criterio de jueces y por constructo con el análisis factorial; la fiabilidad de la prueba fue determinada por el coeficiente del Alfa de Cronbach

La variable percepción de la productividad laboral está conformada por 18 ítems y por las dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad, las respuestas están en una escala tipo Likert de niveles (Nunca=1 a Siempre 5). El instrumento fue validado por su

contenido por el criterio de jueces y por constructo con el análisis factorial; la fiabilidad de la prueba fue determinada por el coeficiente del Alfa de Cronbach en una muestra piloto.

En cuanto a la recolección de datos, se aplicaron las encuestas de forma online y de forma presencial, debido a que algunos trabajadores del área administrativa se encuentran laborando de forma remota y los del área de producción si se encuentran en la empresa. El medio *online* fue google forms, para la cual se les envió el link de acceso a todos los trabajadores para ser desarrollados. Estos resultados fueron extraídos en una base de datos de Excel para ser procesados estadísticamente.

Respecto al análisis de datos se utilizó estadístico descriptivo para presentar las frecuencias y porcentajes de las variables en estudio. Los estadísticos inferenciales fueron determinados que la prueba de normalidad Shapiro Wilk, Rho de Spearman y la Regresión logística binomial.

El análisis de confiabilidad fue determinado por el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Para Quero (2010) el análisis de fiabilidad es “evaluar la confiabilidad o consistencia interna de un instrumento constituido por una escala Likert, o cualquier escala de opciones múltiples” (p.250).

Tabla 1.

Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach

Scale Reliability Statistics	
	Cronbach's α
scale	0.968

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2. Se observa que el alfa de Cronbach muestra una fiabilidad de 0.968, lo que demuestra que el instrumento tiene una confiabilidad del 97%, lo cual es una confiabilidad excelente.

Con respecto al análisis factorial, para Ferrando y Angulano (2010) es un “modelo estadístico que representa las relaciones entre un conjunto de variables. Plantea que estas relaciones pueden explicarse a partir de una serie de variables no observables (latentes) denominadas factores, siendo el número de factores substancialmente menor que el de variables” (p.19).

Tabla 2.

Análisis factorial de los ítems

Matriz de componente rotado^a

	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Item5	,875				,156	,109	,316		
Item1	,774	,114	,157	,181	,151	,329		,255	
Item11	,770	,347		,144			-,189	,214	
Item6	,769	,103	,386		,255				
Item2	,731	,209	,317	,171		,289		,239	,175
Item15	,714	,177	,424	,350			,264		
Item3	,659	,425	,193	,284	,137	,257		,155	
Item23	,635	,491	,356		,162			,266	
Item9	,541	,159	,414	,241	,218	,445			,266
Item39	,259	,762	,122	,110	,171	,278	,134	-,115	,285
Item27	,101	,730		,158	,371		,250	,195	-,126
Item36	,384	,676	,360			,160	,117	,276	
Item35	,494	,672	,385			,119	,103	,155	
Item43		,671	,280	,272	,145	,112	,341	-,146	
Item30	,289	,670	,129	,227	,268		,111	,268	,107
Item38	,210	,658	,377	,265		,456		,128	
Item37	,134	,627	,156	,507	,436			,186	
Item32	,254	,517	,462	,243	,197	,236	,296	,129	,245
Item24	,306	,185	,803	,145	,156	,131	,209		,158
Item22	,442	,302	,671	,163		,122		,321	,224
Item28	,240	,548	,639		,182	,129	,162		
Item25	,209	,293	,596	,336	,151	,165	,450	,285	

Item33	,282	,508	,575	,251		,243	,269	,162	,244
Item13	,433	,168	,547	,302	,171	,319	,239	,168	-,287
Item31	,250	,471	,544	,119	,169	,207		,363	-,209
Item34	,133	,439	,508	,180	,499		,278	-,109	
Item14	,449	,381	,477	,235			,296	,398	-,279
Item17	,114	,203	,151	,833	,222		,235		
Item16	,482	,160		,763			,262		
Item10	,204	,136	,411	,563	,145	,409	-,102	,182	,362
Item12	,307	,206	,437	,547	,256	,456			
Item26		,408	,375	,532		,298	,415	,233	
Item44		,180	,122	,119	,837	,158	,225	,131	,108
Item19	,275	,126		,343	,606	,397	,208		,110
Item29	,402	,283	,536	,156	,571			,252	
Item40		,430		,482	,540	,345	-,146	,127	
Item7	,343	,123			,444	,718	,131	,167	,105
Item18	,369	,350	,353	,199		,579	,372		
Item8	,246	,154	,446	,325	,351	,511	,120	-,118	-,194
Item20	,202	,300	,209	,268	,215		,760	,152	
Item41		,368	,190	,149	,349	,283	,548	,230	,153
Item4	,371	,204	,213	,117	,180	,131	,160	,781	
Item21	,385	,154	,300		,196		,282	,544	,280
Item42	,287	,361	,221		,435		,140	,145	,655

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 31 iteraciones.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.

Modelo de Bartlett's

Bartlett's Test of Sphericity

χ^2	df	p
1178	325	< .001

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 3 y 4**, se muestra que el nivel de significancia es 0.001 menor a 0.05, nos permite avalar que la técnica es la adecuada, así mismo, se puede observar que el componente 1 está representado por (el item5, Item1, Item11, Item6, Item2, tem15, Item23, Item9), el componente 2 está representado por (Item39, Item27, Item35, Item43,

Item30, Item38, Item37, Item32), el componente 3 está representado por (Item24, Item22, Item28, Item25, Item33, Item13, Item31, Item34, Item14), el componente 4 está representado por (Item17, Item16, Item10, Item12, Item26), el componente 5 representado por (Item44, Item19, Item29, Item40), el componente 6 representado por (Item7, Item18, Item8), el componente 7 representado por (Item20, Item41), el componente 8 representado por (Item4, Item21) y el componente 9 representado por (Item42)

2.4. Procedimiento

Primero se ha desarrollado la matriz de operacionalización en la cual se ha determinado las dimensiones de las variables y los indicadores que comprende cada una de ellas para formular los ítems del cuestionario, los cuales fueron aplicados a la población del estudio.

Para el análisis de datos, se utilizó el Software Estadístico Jamovi en la cual se realiza tres análisis: El análisis de confiabilidad analizado por el Alfa de Cronbach, el cual permite conocer el grado de fiabilidad del instrumento al igual que el análisis factorial, el cual será utilizado para explicar las correlaciones de las variables observadas.

En el análisis descriptivo se analiza las frecuencias y porcentajes de las dimensiones y variables, las cuales se demuestran mediante tablas y figuras analizando la percepción de las variables clima organización y percepción organización de los trabajadores.

Finalmente, se realiza un análisis inferencial en el cual se prueban las hipótesis de la investigación a través de la prueba de normalidad Shapiro Wilk, Rho de Spearman y la Regresión logística binomial.

Aspecto ético:

Esta investigación tiene como principal criterio respetar los derechos de los participantes. Por ello en las encuestas se presenta el consentimiento informado, el cual debe ser leído por los colaboradores para dar su autorización y contestar los cuestionarios.

Asimismo, para el desarrollo de la teoría detallada en los capítulos anteriores se respeta el derecho de autor, citando debidamente bajo la noma APA y respetando la propiedad intelectual de cada autor.

Finalmente, los instrumentos se encuentran debidamente validados y con la confiabilidad debida para ser aplicados a la población del estudio.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Clima organizacional

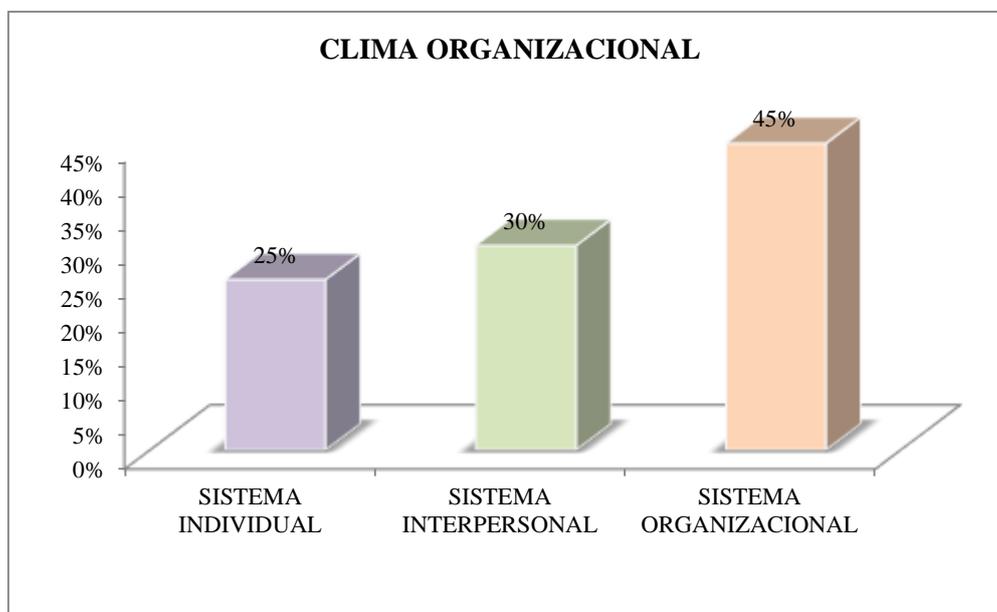


Figura 1. Distribución del Clima organizacional.

En la **Figura 1**, se observa que la variable Clima organizacional tiene como característica principal al sistema organizacional ya que obtienen un 45% como resultado, esto debido a que se percibe que existe consideración de directivos, beneficios y recompensas, mientras que se tienen que poner énfasis en el sistema individual, ya que se obtuvo como resultado 25%, esto debido a factores como realización, satisfacción y reconocimiento, el sistema interpersonal, y el sistema interpersonal obtuvo como resultado 30%, dado a factores de comunicación, integración y trabajo en equipo.

Percepción de la productividad laboral

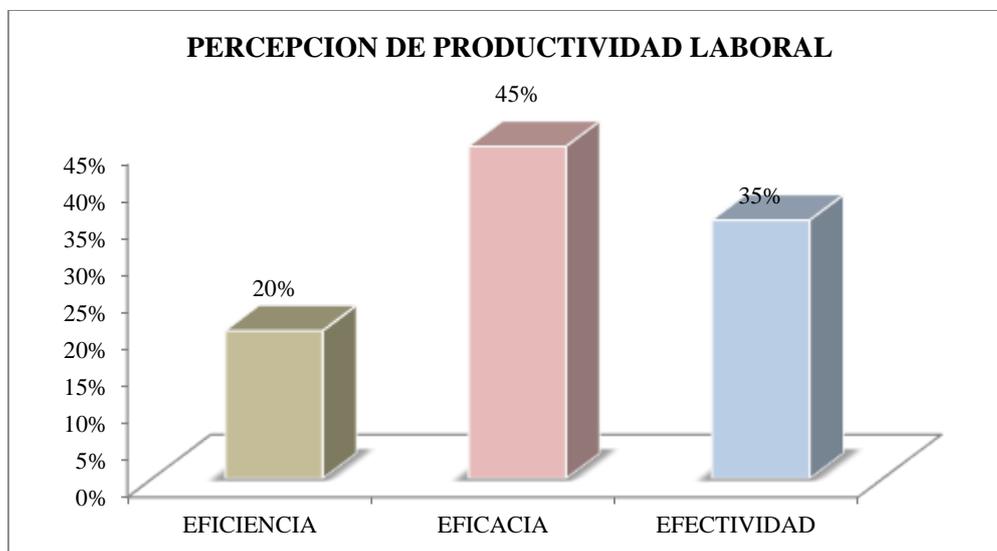


Figura 2. Distribución de la percepción de la productividad laboral

En la **Figura 2**, se observa que según la percepción de los trabajadores la productividad laboral tiene como característica principal a la eficacia con un 45%, esto debido a que se cumple con las actividades planeadas y existe puntualidad en las actividades, mientras que se tienen que poner énfasis en la eficiencia ya que obtuvo un 20% como resultado, debido a que se tienen que mejorar el empleo de los recursos, el cumplimiento de las responsabilidades y la capacidad de los trabajadores y la efectividad obtuvo un porcentaje del 35%, lo ideal hubiese sido que los tres indicadores muestren un nivel equitativo.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.

Prueba de normalidad

Tabla 4. Prueba de normalidad Shapiro Wilk

Descriptives

	CLIMA ORGANIZACIONAL	PERCEPCIÓN PRODUCTIVIDAD LABORAL
N	30	30
Missing	0	0
Mean	4.24	4.40
Median	4.31	4.44
Minimum	3.00	3.00
Maximum	5.00	5.00
Shapiro-Wilk W	0.940	0.897
Shapiro-Wilk p	0.093	0.007

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 5**. Muestra que los datos de la variable clima organizacional provienen de una distribución normal porque el Sig = 0.093 > 0,05, mientras que la variable productividad laboral no provienen de una distribución normal porque el Sig = 0.007 < 0,05, lo que permite determinar que se debe utilizar una prueba no paramétrica en el análisis de contrastación de hipótesis (Rho Spearman).

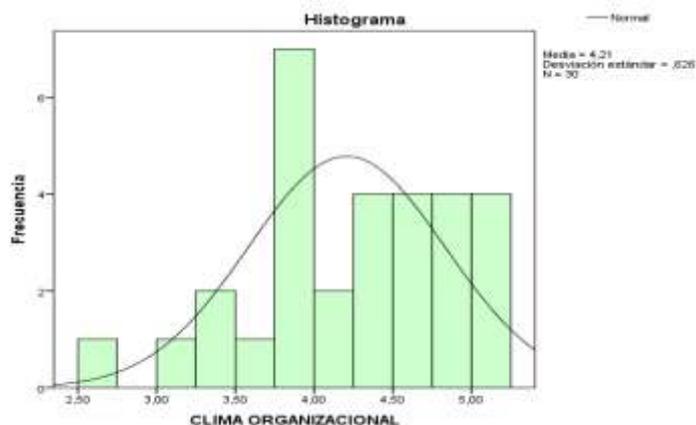


Figura 3. Histograma de normalidad Clima organizacional

En la **Figura 3**, se observa que existe una asimetría positiva, ya que a partir del centro los datos están aproximadamente dispersos en la misma distancia tanto a la izquierda como a la derecha, por ende la distribución es simétrica.

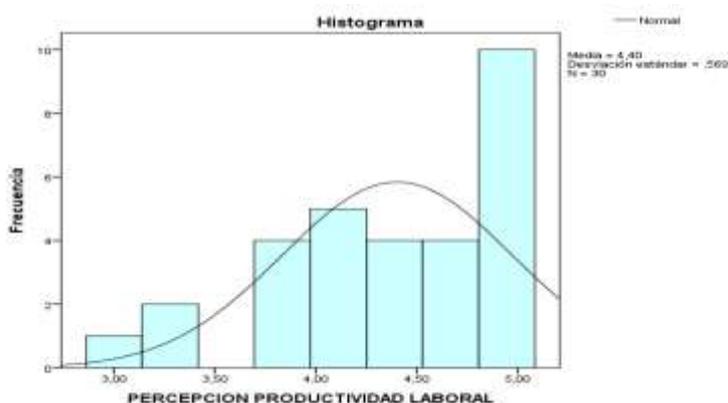


Figura 4. Histograma de normalidad de percepción de productividad laboral

En la **Figura 4**, se observa que existe una barra que está alejado del resto de los datos, lo que indica que no existe una distribución normal, ya que el pico más alto hacia la izquierda y hacia la derecha no es simétrico. Así mismo se observa que los datos están más dispersos hacia la izquierda que a la derecha.

Tabla 5.

Correlación de clima organizacional y percepción de productividad laboral

Correlation Matrix

		CLIMA ORGANIZACIONAL
PERCEPCIÓN PRODUCTIVIDAD LABORAL	Spearman's rho	0.782
	p-value	< .001
	N	30

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 6**, se observa que el coeficiente de correlación del Rho Spearman es 0.782, así mismo se obtuvo un nivel de significancia $0.01 < 0.05$, lo cual permite decidir que se acepta la hipótesis de la investigación en la que se afirma que existe influencia entre el clima organizacional y percepción de productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.

Regresión Logística Binomial

Tabla 6.

Resultados Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo				
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Escalón	19,954	1	,000
	Bloque	19,954	1	,000
	Modelo	19,954	1	,000

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 7**, expone que existe una constaste significativa ya que el Sig en la prueba de Ómnibus es 0.00 menor a 0.05, es decir, al introducir a la variable independiente se está mejorando significativamente la predicción de la variable dependiente, observa una misma puntuación del Chi cuadrado de 19.954 con 1 grado de libertad y $p < .000$.

Tabla 7.

Resumen de modelo regresión logística

Resumen del modelo			
Escalón	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	21,635 ^a	,486	,648

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 6 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 8**, expone la bondad del modelo de regresión logística, se observa que la variable independiente (clima organizacional) es significativo, explica entre 0.486 y 0.648 de la variable dependiente (percepción de la productividad laboral). Por ende, se determina que el modelo R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo propuesto explica el 65% de la varianza de la variable dependiente (0.648)

Tabla 8.

Variables en la ecuación logística

Variables en la ecuación							
		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	CLIMA ORGANIZACIONAL	3,818	1,210	9,951	1	,002	45,532
	Constante	-16,588	5,202	10,169	1	,001	,000

a. Variables especificadas en el paso 1: CLIMA_ORGANIZACIONAL.

En la **tabla 9**, muestra que el clima organización tiene un $\text{Exp}(B) = 45.532 > 1$ lo que indica que al incrementarse el valor de la variable independiente (clima organizacional) va incrementar el valor de la variable dependiente (percepción de la productividad laboral). Además, la variable es significativa ya que el Sig es menor a 0.05. Por otro lado, la puntuación del Wald para el modelo probado indica que el clima organizacional aporta significativamente a la percepción de productividad laboral (Wald 9.951; gl:1;p< .002).

Hipótesis específica N°1

El sistema individual influye significativamente en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.

Correlación De Spearman

Tabla 9.

Correlación de Sistema individual y percepción de productividad laboral

	SISTEMA INDIVIDUAL	
PERCEPCIÓN PRODUCTIVIDAD LABORAL	Spearman's rho	0.739
	p-value	< .001
	N	30

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 10**. Se observa que el coeficiente de correlación del Rho Spearman es 0.739, así mismo se obtuvo un nivel de significancia $0.01 < 0.05$, lo cual permite decidir que se acepta la hipótesis de la investigación en la que se afirma que existe influencia entre el sistema individual y percepción de productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.

Regresión Logística Binomial

Tabla 10.

Resultados Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo				
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Escalón	12,861	1	,000
	Bloque	12,861	1	,000
	Modelo	12,861	1	,000

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 11**, expone que existe una constaste significativa ya que el Sig en la prueba de Ómnibus es 0.00 menor a 0.05, es decir, al introducir a la dimensión (Sistema individual) se está mejorando significativamente la predicción de la variable dependiente (percepción de productividad laboral), observa una misma puntuación del Chi cuadrado de 12.861 con 1 grado de libertad y $p < .000$.

Tabla 11.

Resumen de modelo regresión logística

Resumen del modelo			
Escalón	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	28,727 ^a	,349	,465

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 5 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 12**, expone la bondad del modelo de regresión logística, se observa que la dimensión (Sistema individual) es significativo, explica entre 0.349 y 0.465 de la variable dependiente (percepción de la productividad laboral), por ende se determina que el modelo R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo propuesto explica el 47% de la varianza de la variable dependiente (0.465).

Tabla 12.

Variables en la ecuación logística

Variables en la ecuación							
	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	
Paso 1 ^a SISTEMA INDIVIDUAL	2,384	,852	7,832	1	,005	10,843	
Constante	-10,160	3,669	7,667	1	,006	,000	

a. Variables especificadas en el paso 1: SISTEMA_INDIVIDUAL.

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 13**, muestra que el sistema individual tiene un $\text{Exp(B)} = 10.843 > 1$ lo que indica que al incrementarse el valor de la dimensión (sistema individual) va incrementar el valor de la variable dependiente (percepción de la productividad laboral) también la variable es significativa ya que el Sig es menor a 0.05. Por otro lado, la puntuación del Wald para el modelo probado indica que el sistema individual aporta significativamente a la percepción de productividad laboral (Wald 7.832; gl:1; $p < .005$).

Hipótesis específica N°2

El sistema interpersonal influye significativamente en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.

Correlación De Spearman

Tabla 13.

Correlación de Sistema interpersonal y percepción de productividad laboral

Correlation Matrix

	SISTEMA INTERPERSONAL	
PERCEPCIÓN PRODUCTIVIDAD LABORAL	Spearman's rho	0.737
	p-value	< .001
	N	30

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 14**. Se observa que el coeficiente de correlación del Rho Spearman es 0.737, así mismo se obtuvo un nivel de significancia $0.01 < 0.05$, lo cual permite decidir que se acepta la hipótesis de la investigación en la que se afirma que existe influencia entre el sistema interpersonal y percepción de productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.

Regresión logística binomial

Tabla 14.

Resultados Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo				
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Escalón	16,419	1	,000
	Bloque	16,419	1	,000
	Modelo	16,419	1	,000

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 15**, expone que existe un constaste significativa, ya que el Sig en la prueba de Ómnibus es 0.00 menor a 0.05. Es decir, al introducir a la dimensión (Sistema interpersonal) se está mejorando significativamente la predicción de la variable dependiente (percepción de productividad laboral). Se observa una misma puntuación del Chi cuadrado de 16.419 con 1 grado de libertad y $p < .000$.

Tabla 15.

Resumen de modelo regresión logística

Resumen del modelo			
Escalón	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	25,169 ^a	,421	,562

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 6 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 16**, se expone la bondad del modelo de regresión logística, del que se observa que la dimensión (Sistema interpersonal) es significativo, ya que explica entre 0.421 y 0.562 de la variable dependiente (percepción de la productividad laboral). Por ende, se determina que el modelo R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo propuesto explica el 56% de la varianza de la variable dependiente (0.562)

Tabla 16.

Variables en la ecuación logística

		Variables en la ecuación					
		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	SISTEMA INTERPERSONAL	3,064	1,122	7,455	1	,006	21,407
	Constante	-12,904	4,716	7,486	1	,006	,000

a. Variables especificadas en el paso 1: SISTEMA_INTERPERSONAL.

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 17**, muestra que el sistema individual tiene un $\text{Exp}(B) = 21.407 > 1$ lo que indica que al incrementarse el valor de la dimensión (sistema interpersonal) va incrementar el valor de la variable dependiente (percepción de la productividad laboral) Aparte de ello, la variable es significativa, ya que el Sig es menor a 0.05. Por otro lado, la puntuación del Wald para el modelo probado indica que el sistema interpersonal aporta significativamente a la percepción de productividad laboral (Wald 7.455; gl:1;p< .006).

Hipótesis específica N°3

El sistema organizacional influye significativamente en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.

Correlación De Spearman

Tabla 17.

Correlación de Sistema organizacional y percepción de productividad laboral

	SISTEMA ORGANIZACIONAL	
PERCEPCIÓN PRODUCTIVIDAD LABORAL	Spearman's rho	0. 865
	p-value	< .001
	N	30

SISTEMA ORGANIZACIONAL

En la **tabla 18**. Se observa que el coeficiente de correlación del Rho Spearman es 0.865, así mismo se obtuvo un nivel de significancia $0.01 < 0.05$, lo cual permite decidir que se acepta la hipótesis de la investigación en la que se afirma que existe influencia entre el sistema organizacional y percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.

Regresión Logística Binomial

Tabla 18.

Resultados Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo				
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Escalón	18,495	1	,000
	Bloque	18,495	1	,000
	Modelo	18,495	1	,000

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 19**, expone que existe un constaste significativa ya que el Sig en la prueba de Ómnibus es 0.00 menor a 0.05, es decir, al introducir a la dimensión (Sistema organizacional) se está mejorando significativamente la predicción de la variable dependiente (percepción de productividad laboral), observa una misma puntuación del chi cuadrado de 18.495 con 1 grado de libertad y $p < .000$.

Tabla 19.

Resumen de modelo regresión logística

Resumen del modelo

Escalón	Logaritmo de verosimilitud -2	la R cuadrado de Snell	Cox y R cuadrado de Nagelkerke
1	23,094 ^a	,460	,614

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 6 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 20**, expone la bondad del modelo de regresión logística, de la que se observa que la dimensión (Sistema organizacional) es significativo porque explica entre 0.460 y 0.614 de la variable dependiente (percepción de la productividad laboral). En consecuencia, se determina que el modelo R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo propuesto explica el 61% de la varianza de la variable dependiente (0.614)

Tabla 20.

Variables en la ecuación logística

Variables en la ecuación

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a SISTEMA ORGANIZACIONAL	3,345	1,148	8,490	1	,004	28,358
Constante	-14,244	4,867	8,564	1	,003	,000

a. Variables especificadas en el paso 1: SISTEMA_ORGANIZACIONAL.

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 12**, muestra que el sistema organizacional tiene un $\text{Exp}(B) = 28.358 > 1$ lo que indica que al incrementarse el valor de la dimensión (sistema organizacional) va incrementar el valor de la variable dependiente (percepción de la productividad laboral), así mismo la variable es significativa, ya que el Sig es menor a 0.05. Por otro lado, la puntuación del Wald para el modelo probado indica que el sistema individual aporta significativamente a la productividad laboral (Wald 8.490; gl:1;p< .004).

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Según los resultados, se evidencia una influencia significativa entre la variable clima organizacional y la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica, porque se registró una correlación positiva moderada, determinada por un $Rho=0.782$ y un nivel de significancia $=0.001$. Además, la prueba de Regresión logística evidenció R cuadrado de Nagelkerke que indica que el modelo propuesto explica el 65% de la varianza de la variable dependiente (Percepción de productividad laboral). Estos resultados coinciden con los resultados de Girón (2019) en su estudio “El clima laboral y la productividad en la empresa COMSA instalaciones y Sistemas Industriales S.L. - sucursal en Perú, Huacho – 2017”, el cual afirma que existe una influencia entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores, evidenciado por un coeficiente de Chi-cuadrado de Pearson 11.977 y un Sig= 0.018, evidenciando una correlación positiva alta entre las variables.

De los resultados obtenidos se afirma que el clima organizacional se caracteriza por la presencia del sistema organizacional que es definido por (González 2008) como el grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica con respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible. Obteniéndose un porcentaje del 45% en este sistema. En tanto, que el sistema individual definido como grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos por su trabajo y si estos se sienten satisfechos con el logro de las metas y objetivos en el trabajo, como resultado de un ambiente agradable y de satisfacción para el trabajo presento menor preponderancia con un porcentaje de 25%. Estos resultados difieren del estudio de Castañeda

(2016) quien evidencia en su estudio una preponderancia de la supervisión y liderazgo cuyo resultado fue de 78% y como menor presencia tuvo las relaciones interpersonales. Sin embargo, los hallazgos coincide con los resultados encontrados por Lasluisa (2016) quien afirma que los factores que tuvieron mayor presencia en la variable clima organizacional fueron la cooperación de los jefes con un valor de 45% y como menor presencia tuvo al reconocimiento con un 20%.

De los resultados obtenidos, se afirma que la percepción de productividad laboral se caracteriza por la presencia de la eficacia, la cual muestra un porcentaje del 45%, siendo el de menor preponderancia la eficiencia con un porcentaje de 20%. Estos resultados concuerdan con el estudio de Vásquez (2017) quien encontró que existe mayor presencia de eficacia en los trabajadores con un valor del 35% y de menor presencia fue la eficiencia con un porcentaje del 22%. Mientras que Benites y Feria (2019) identificó que la productividad laboral está caracterizada por la efectividad, ya que tiene un mayor valor del 88%, mientras que el de menor valor es eficiencia con un valor de 78%.

Así mismo, se afirma que si existe influencia significativa entre la dimensión sistema individual y la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica. En relación con la información obtenida, se evidencia una correlación positiva moderada, determinada por un $Rho=0.739$ y un nivel de significancia $=0.001$, además la prueba de Regresión logística evidenció R cuadrado de Nagelkerke que indica que el modelo propuesto explica el 47% de la varianza de la variable dependiente (Percepción de productividad laboral). Estos resultados difieren con la contrastación de hipótesis específica N° 1 del estudio de Talla (2017) quien identificó que la

dimensión de objetivos tienen una relación con la productividad laboral, dado por $\rho = 0.368$ y un $\text{Sig} = 0.013$, evidenciando una correlación positiva baja.

En tanto que, se determinó que si existe influencia significativa entre la dimensión sistema interpersonal y la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica. En relación con la información obtenida, se evidencia una correlación positiva moderada, determinada por un $\rho = 0.737$ y un nivel de significancia $= 0.001$, además la prueba de Regresión logística evidenció R^2 de Nagelkerke que indica que el modelo propuesto explica el 56% de la varianza de la variable dependiente (Percepción de productividad laboral). Estos resultados difieren con los encontrados en la contrastación de hipótesis N° 4 del estudio de Puruguay (2019) quien afirma que se identificó que las relaciones no influyen en la productividad laboral, dado por un $\rho = 0.244$ y un $\text{Sig} = 0.084$, lo cual demuestra que las relaciones no influyen en la variable productividad laboral.

En relación a la dimensión del sistema organizacional se afirma que sí existe influencia significativa entre la dimensión sistema organizacional y la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica, obteniéndose como resultado que existe correlación positiva moderada, determinada por un $\rho = 0.865$ y un nivel de significancia $= 0.001$, además la prueba de Regresión logística evidenció R^2 de Nagelkerke que indica que el modelo propuesto explica el 61% de la varianza de la variable dependiente (Percepción de productividad laboral). Estos resultados concuerdan con la contrastación de hipótesis N° 3 del estudio de Sánchez (2018) quien afirma que la dimensión comunicación de directivos se relaciona significativamente con la productividad laboral, dado a un $\rho = 0.746$ y un $\text{Sig} = 0.000$, lo cual evidenció una relación

positiva moderada entre la comunicación de directivos y la productividad. Otra coincidencia sobre la hipótesis muestra el estudio de Morante (2018) “Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa pro Semillas S.A.C. 2016-2017”, en la cual determinó una relación entre supervisión y productividad laboral ya que se obtuvo un $Rho= 0,9461$ y un $Sg=0.000$, lo cual demuestra la relación entre la supervisión y la productividad laboral.

4.2 Conclusiones

Del objetivo determinar la influencia del clima Organizacional en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica. , se concluye que si existe una influencia entre el clima organizacional y la percepción de la productividad laboral.

Del objetivo identificar el clima organizacional de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica, se concluye que en la empresa hay mayor preponderancia el sistema organizacional, caracterizado por la consideración de los directivos y políticas de beneficios y recompensas, mientras que el que tuvo menor preponderancia fue el sistema individual.

Del objetivo identificar la percepción de la productividad de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica, se concluye que en la empresa hay mayor preponderancia la eficacia, caracterizado por el cumplimiento de las actividades planeadas, mientras que el de menor preponderancia fue la eficiencia.

Del objetivo determinar la influencia del sistema individual en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon -

ELAS Gráfica, se concluye según los resultados que si existe una influencia positiva entre la dimensión sistema individual y la variable percepción de la productividad laboral.

Del objetivo determinar la influencia del sistema interpersonal en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Grafica, se determinó según los resultados que si existe una influencia positiva entre la dimensión sistema interpersonal y la variable percepción de la productividad laboral.

Del objetivo determinar la influencia del sistema organizacional en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica. Se afirma que según los resultados que si existe una influencia positiva entre la dimensión sistema organizacional y la variable percepción de la productividad laboral.

REFERENCIAS

- Aptitus. (07 de 09 de 2018). *Clima laboral afecta en un 20% la productividad de empresas*. Obtenido de Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-clima-laboral-afecta-un-20-productividad-empresas-724400.aspx>
- Aptitus. (20 de 08 de 2018). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*. Obtenido de El Comercio: <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/?ref=ecr>
- Benites, R., & Feria, M. (2019). *Clima Laboral y Productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019*. (Tesis para obtener el título de Licenciado) Universidad Cesar Vallejo. Piura, Perú.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- Castañeda, D. (2016). *Estudio del Clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresas Concreteras Granizo*. Ecuador: (Tesis de Licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* ((10a. ed ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Esc. administracion y negocios.*, 84(1), pp. 43-61. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eand/n84/0120-8160-eand-84-00043.pdf>.
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento* ((2a. ed ed.). Colombia: Ecoe Ediciones.

EY Perú. (30 de 01 de 2017). *El 57% de grandes empresas en Perú invertirán hasta US\$ 100,000 en su personal este año*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/empresas/57-grandes-empresas-peru-invertiran-us-100-000-personal-ano-127474-noticia/>

Ferrando, P., & Anguiano, C. (2010). El analisis factorial como técnica de investigación en Psicología. *Revista Papeles del Psicólogo*, 31(1), pp. 18-33. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>.

Galindo, M., & Ríos, V. (2015). Productividad. *Revista Mexico*, pp. 4-9. Recuperado de: https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf.

Girón, R. (2017). *El clima laboral y la productividad en la empresa Comsa instalaciones y sistemas industriales S.L. - sucursal en Perú, Huacho – 2017*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-Perú

Gonzales, J., Rodriguez, M., & Gonzales, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revsita Espacios*, 39(37), pp. 1-3. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p03.pdf>.

Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Lasluisa, L. (2016). *Clia organizacional y desempeño aboral en los trabajadores de la empresa Capolivery Cia LTDA*. Ecuador: (Tesis de Licenciatura) Universidad de Ambato.

Madero, t., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista Ciencias Sociales*, 13(1), pp. 95-107. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/326527272_Relacion_entre_las_teorias_X_y_Y_de_McGregor_las_formas_de_retribuir_y_la_satisfaccion_de_las_personas_en_su_trabajo.

Morales, C., & Masis, A. (2014). La medición de la productividad del valor agregado: una aplicacion empírica en una cooeraiva agroalimentaria de Cssta Rica. *Revista TEC Empresarial*(1), pp.

41-49. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/286235998_La_Medicion_de_la_Productividad_del_Valor_Agregado_una_aplicacion_empirica_en_una_cooperativa_agroalimentaria_de_Costa_Rica_Measuring_value_added_productivity_an_empirical_aplica.

Morante, m. (2018). *Relacion entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C. 2016-2017*. Chiclayo, Perú: (Tesis de licenciatura) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Pablos, J., & Biedma, J. (2013). La evaluación del rendimiento individual. Un instrumento válido para lograr la eficiencia en la gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas. *Revista Gestión y Análisis de Políticas Públicas*(10), pp. 1-18. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2815/281530486001.pdf>.

Patlán , J., & Flores , R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Revista Ciencia & trabajo*, 15(48), pp. 219-239. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300005.

Pilligua , C., & Arteaga , F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Revista Cuadernos latinoamericanos de Administracion*, 16(28), pp. 20-47. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/336173982_El_clima_laboral_como_factor_clave_e_n_el_rendimiento_productivo_de_las_empresas.

Puruguay, C. (2019). *El clima laboral y su influencia en la productividad del personal de FONDEPES Paita -Año 2019*. (Tesis para obtener el grado de Licenciado) Universidad Cesar Vallejo. Pirua, Perú.

Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Revista Telos*, 12(2), pp. 248-252.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* ((13a. ed) ed.). México: Pearson Educación de México.

Rojas , M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo.

Revista Espacios, 39(6), 1-11. Recuperado de:

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>.

Sanchez, E. (2018). *Clima laboral y productividad del personal operario en una planta procesadora de Salsa, Callao 2017*. (Tesis para obtener el grado de Licenciado) Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Sotelo, J., Figueroa, E., Arrieta, D., & Solís, R. (2015). Clima organizacional en universidad públicas.

Revsita Investigacion educativa, pp. 1-9.

Talla, J. (2017). *Clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJJL*. (Tesis para obtener el grado de Licenciado) Universodad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Vasquez, J. (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de la ciudad Eten, 2016*. Chiclayo, Perú: (Tesis de Licenciatura) Universiad privada de Juan Mejía Baca.

Villegas, A. (14 de 04 de 2016). *Ser feliz en el trabajo aumenta la productividad*. Obtenido de

Portafolio: <https://www.portafolio.co/economia/feliz-aumenta-productividad-493983>

Wall Street Journal junto al Opener Institute for People & Performance . (15 de 07 de 2019). *El 86%*

de las empresas ha implantado sistemas de incentivos para sus empleados. Obtenido de

Hosteltur: https://www.hosteltur.com/comunidad/nota/019392_el-86-de-las-empresas-ha-implantado-sistemas-de-incentivos-para-sus-empleados.html

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos* ((6a. ed) ed.). México:

McGraw- Hill Interamericana.

Zenteno, Á., & Durán, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima

laboral: análisis de un caso. *Revista INNOVAR de Ciencias Administrativas y Sociales*,

26(59), pp. 119-135. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213010.pdf>.

ANEXO N°1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	
<p>Clima organizacional Es un factor elemental en el desarrollo y rendimiento de las organizaciones, así que es el ambiente de trabajo que perciben los trabajadores y el escenario en el que desarrollan sus actividades el cual influye directamente en el de la actividad laboral, productiva y administrativa para lograr una mejor atmosfera de trabajo (Alvares, Castañeda, Gallo, 2016, p.98).</p>	<p>SISTEMA INDIVIDUAL Es el grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos por su trabajo y si estos se sienten satisfechos con el logro de las metas y objetivos en el trabajo, como resultado de un ambiente agradable y de satisfacción para el trabajo (Patlán y Flores, 2013, p.134).</p>	Reconocimiento	Se reconocen los logros en mi trabajo.	<p>Escala Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca 	
			Existe en la empresa práctica de reconocimiento como (publicaciones, reuniones, felicitaciones).		
			La empresa estimula los buenos resultados de sus colaboradores.		
		Realización	Su trabajo ayuda al logro de objetivos de la empresa.		
			Mi trabajo permite desarrollarme profesionalmente.		
			Usted cuenta con oportunidad para realizar una línea como parte de su crecimiento en la empresa.		
			Satisfacción		Se siente conforme con la realización de sus actividades y/o funciones.
					Usted goza con libertad para poder elegir como hacer sus actividades y/o funciones.
					Se siente realmente satisfecho con las actividades y/o funciones que realiza.
	<p>SISTEMA INTERPERSONAL Grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmósfera los miembros de amistad y camaradería y en el cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo mediante una adecuada comunicación y compromiso, integración y trabajo en equipo. (Patlán y Flores, 2013, p.134).</p>	Comunicación	Se cuenta con el acceso a la información apropiada para ejecutar bien su trabajo.		
			La empresa tiene bien definido los canales de comunicación.		
			La comunicación entre los compañeros de la empresa es cordial y de respeto.		
		Integración	El grupo con el que trabaja es un equipo bien unido.		
			En los grupos de trabajo se percibe una relación armoniosa.		
			Los trabajadores dentro de la empresa se sienten parte de un mismo equipo.		
		Trabajo en equipo	Se siente parte de su equipo de trabajo.		
			Considera que existe un trato igualitario dentro de la empresa.		
			Considera que todos los miembros de su equipo de trabajo tienen un mismo objetivo.		
	<p>SISTEMA ORGANIZACIONAL Grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica con respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible, así mismo, se busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y demás premios que hacen hacer sentir satisfecho al trabajado (Patlán y Flores, 2013, p.134).recompensas tales como incremento de salarios, vacaciones, incentivos, bonos</p>	Consideración de directivos	Los directivos tratan a su personal con respeto.		
			Los jefes se interesan por el éxito de sus trabajadores.		
			Los jefes toman en consideración las ideas de los trabajadores.		
		Beneficios y recompensas	La empresa brinda incentivos para que los trabajadores.		
			La empresa tiene distintas formas de recompensar a los trabajadores.		
			Todos los trabajadores tienen la posibilidad de ser beneficiados.		
Motivación		Desarrolla sus actividades y/o funciones con entusiasmo.			
		Realiza su mejor esfuerzo cuando ejecuta sus actividades y/o funciones.			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
<p>Percepción de productividad laboral La productividad laboral es una medida de qué tan eficientemente se utiliza el trabajo y el capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logre producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital, un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo (Galindo y Ríos, 2015, p.2).</p>	<p>LA EFICIENCIA Es definida por Rojas, Jaimes & Valencia (2017) como la “expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos” (p.4).</p>	Capacidad	Cuenta con los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus actividades y/o funciones.	<p>Escala Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
			Las capacitaciones brindadas por la empresa, le ayudan a mejorar su capacidad de realización de las actividades y/o funciones.	
			Usted posee la capacidad para realizar sus actividades y/o funciones bajo presión.	
		Cumplimiento de responsabilidades	Logra realizar todas las actividades y funciones de acuerdo a la meta establecida.	
			Está de acuerdo con la cantidad actividades y/o funciones que se le asignan.	
			Cumple con las actividades y/o funciones en el tiempo que se le asigne.	
	<p>LA EFICACIA Es definida por González (2009) como “la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, sin que se priven para ello los recursos o los medios empleados” (p.8)</p>	Empleo de recursos	Cuenta con las herramientas necesarias para la ejecución de sus actividades y/o funciones.	
			Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.	
			Se ejecutan las actividades programadas.	
		Actividades planeadas	Se cumplen con los procedimientos establecidos.	
			El trabajo que realiza asegura un producto de buena calidad.	
			Se realizan las entregas de los productos en el tiempo programado.	
	Puntualidad de entrega	Realiza sus actividades en menos tiempo que el resto de sus compañeros.		
		Toma en cuenta las quejas de los clientes para mejorar su servicio en la puntualidad.		
		Se realiza las entregas de los productos en el tiempo programado.		
<p>LA EFECTIVIDAD Es definida por González (2009) como “el balance existente, entre los efectos deseados y los efectos indeseados de los resultados” (p.10)</p>	Cumplimiento de objetivos	Su rendimiento es el adecuado para el crecimiento de la empresa.		
		Conoce cuales son los Objetivos que debe cumplir dentro de su puesto de trabajo.		
		Se cumple con las metas y objetivos propuestos por la gerencia.		
	Rendimiento	Propone alternativas para optimizar las actividades del área.		

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N°2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		METODOLOGÍA
				Variable 1	Variable 2	
INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCION DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ENMA LUZ ARRIBASPLATA SOBERON – ELAS GRÁFICA	Problema Principal	Objetivos Principal	Hipótesis Principal	Clima organizacional	Percepción de Productividad laboral	<p>Tipo: Investigación cuantitativa.</p> <p>Enfoque/nivel: Enfoque cuantitativo.</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental - Transversal</p> <p>Técnicas de recolección de datos: La encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: cuestionario auto administrado Likert de cinco respuestas</p>
	¿Cuál es la influencia del Clima organizacional en la percepción de la Productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica?	Determinar la influencia del clima Organizacional en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa ENMA luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.	El Clima Organizacional influye significativamente en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa ENMA luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.			
	Problema Específico 1	Objetivo Específico 1		OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		
	¿Cómo es el clima organizacional de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica?	Identificar el clima organizacional de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica.				
	Problema Específico 2	Objetivo Específico 2				
¿Cuál es la percepción de la productividad de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica?	Identificar la percepción de la productividad de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica.		V1	V2		

Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Especifica 1			Valores:	
¿Cuál es la influencia del sistema individual en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa de Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica?	Determinar la influencia del sistema individual en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.	La dimensión sistema individual influye significativamente en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.	D1	SISTEMA INDIVIDUAL	EFICIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre (5) • Casi siempre (4) • Algunas veces (3) • Casi nunca (2) • Nunca (1) <p>Población:</p> <p>La población es 30 trabajadores</p> <p>Muestra:</p> <p>Muestreo no probabilístico por conveniencia 30 trabajadores</p>
			D2	SISTEMA INTERPERSONAL	EFICACIA	
			D3	SISTEMA INTERPERSONAL	EFFECTIVIDAD	
Problema Específico 4	Objetivo Específico 4	Hipótesis Especifica 2				
¿Cuál es la influencia del sistema interpersonal en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa de Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica?	Determinar la influencia del sistema interpersonal en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.	La dimensión sistema interpersonal influye significativamente en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.				
Problema Específico 5	Objetivo Específico 5	Hipótesis Especifica 3				
¿Cuál es la influencia del sistema organizacional en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la	Determinar la influencia del sistema organizacional en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de	La dimensión sistema organizacional influye significativamente en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la				

	empresa de Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica?	la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.	empresa Enma Luz Arribasplata Soberon - ELAS Gráfica.		
--	--	--	---	--	--

ANEXO N°3. CUESTIONARIO

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y PERCEPCIÓN DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

(Manuel Alexander Gallardo Vidaurre Y Lizbeth María Vilca Olortegui- 2020)

Instrucciones:

A continuación, se le presenta afirmaciones respecto al clima organizacional y percepción de la productividad laboral, marque la afirmación con la que más identifique colaborador de la empresa Emma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica. El responder le tomará entre 5 y 10 minutos. Verifique que haya respondido a todas las afirmaciones.

Preguntas	Alternativas de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. Se reconocen los logros en mi trabajo.					
2. Existe en la empresa práctica de reconocimiento como (publicaciones, reuniones, felicitaciones).					
3. La empresa estimula los buenos resultados de sus colaboradores.					
4. Su trabajo ayuda al logro de objetivos de la empresa.					
5. Mi trabajo permite desarrollarme profesionalmente.					
6. Usted cuenta con oportunidad para realizar una línea como parte de su crecimiento en la empresa.					
7. Se siente conforme con la realización de sus actividades y/o funciones.					
8. Usted goza con libertad para poder elegir como hacer sus actividades y/o funciones.					
9. Se siente realmente satisfecho con las actividades y/o funciones que realiza.					
10. Se cuenta con el acceso a la información apropiada para ejecutar bien su trabajo.					
11. La empresa tiene bien definido los canales de comunicación.					
12. La comunicación entre los compañeros de la empresa es cordial y de respeto.					
13. El grupo con el que trabaja es un equipo bien unido.					
14. En los grupos de trabajo se percibe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores dentro de la empresa se sienten parte de un mismo equipo.					
16. Se siente parte de su equipo de trabajo.					
17. Considera que existe un trato igualitario dentro de la empresa.					
18. Considera que todos los miembros de su equipo de trabajo tienen un mismo objetivo.					

19. Los directivos tratan a su personal con respeto.					
20. Los jefes se interesan por el éxito de sus trabajadores.					
21. Los jefes toman en consideración las ideas de los trabajadores.					
22. La empresa brinda incentivos a los trabajadores.					
23. La empresa tiene distintas formas de recompensar a los trabajadores.					
24. Todos los trabajadores tienen la posibilidad de ser beneficiados.					
25. Desarrolla sus actividades y/o funciones con entusiasmo.					
26. Realiza su mejor esfuerzo cuando ejecuta sus actividades y/o funciones.					
27. Cuenta con los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus actividades y/o funciones.					
28. Las capacitaciones brindadas por la empresa, le ayudan a mejorar su capacidad de realización de las actividades y/o funciones.					
29. Usted posee la capacidad para realizar sus actividades y/o funciones bajo presión.					
30. Logra realizar todas las actividades y funciones de acuerdo a la meta establecida.					
31. Está de acuerdo con la cantidad actividades y/o funciones que se le asignan.					
32. Cumple con las actividades y/o funciones en el tiempo que se le asigne.					
33. Cuenta con las herramientas necesarias para la ejecución de sus actividades y/o funciones.					
34. Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.					
35. Se ejecutan las actividades programadas.					
36. Se cumplen con los procedimientos establecidos.					
37. El trabajo que realiza asegura un producto de buena calidad.					
38. Se realizan las entregas de los productos en el tiempo programado.					
39. Realiza sus actividades en menos tiempo que el resto de sus compañeros.					
40. Toma en cuenta las quejas de los clientes para mejorar su servicio en la puntualidad.					
41. Su rendimiento es el adecuado para el crecimiento de la empresa.					
42. Conoce cuales son los Objetivos que debe cumplir dentro de su puesto de trabajo.					
43. Se cumple con las metas y objetivos propuestos por la gerencia.					
44. Propone alternativas para optimizar las actividades del área.					

ANEXO N°4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Raúl Santiago Bacigalupo Lago
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: Influencia del clima organizacional en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica.
- 1.5. Nombre del instrumento: Escala de clima organizacional y percepción de productividad laboral de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica.
- 1.6. Autor del instrumento: Bachiller. Manuel Alexander Gallardo Vidaurre Y Lizbeth María Vilca Olortegui
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciada en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL		40	8			

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: Lima, 12 de noviembre del 2020



Raúl Santiago Bacigalupo Lago
DNI 07785331

ANEXO N°5. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 2



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Lupe Yovani Gallardo Pastor
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: Influencia del clima organizacional en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica.
- 1.5. Nombre del instrumento: Escala de clima organizacional y percepción de productividad laboral de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberon – Elas Gráfica.
- 1.6. Autor del instrumento: Bachiller. Manuel Alexander Gallardo Vidaurre Y Lizbeth María Vilca Olortegui
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciada en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observable bajo metodología científica.		X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.		X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.		X			
TOTAL - PARCIAL		25	20			

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: Lima, 27 de noviembre del 2020



Lupe Yovani Gallardo Pastor
DNI 10217004

ANEXO N°6. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento informado

El propósito del estudio "Influencia del Clima Organizacional en la Percepción de la Productividad Laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberón - Elas Gráfica" es determinar la influencia del clima Organizacional en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa ENMA luz Arribasplata Soberón - ELAS Gráfica. Este estudio es promovido por la Universidad Privada del Norte (UPN).

Si decide participar, le solicitamos algunos datos personales y su apoyo respondiendo algunas preguntas. Antes de decidir si participará o no, sientase libre de consultarlo con su jefe (a) y/o Coordinador(a) de la empresa. Su participación en el estudio le tomará entre 3 a 5 minutos.

Si luego de empezar a responder las preguntas, si no desea seguir adelante por diferentes razones, cuentas con total libertad para comunicarlo a los investigadores, Tenga en cuenta que el no participar o el abandonar el estudio, no ocasionará perjuicio alguno para usted.

Sus respuestas serán transcritas y registradas en una matriz de datos para su posterior análisis. Luego de ello, los resultados serán presentado como parte del estudio "Influencia del Clima Organizacional en la Percepción de la Productividad Laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberón - Elas Gráfica", pero bajo ningún punto de vista revelaremos la identidad de los participantes u otra información que permita identificarlos. En este sentido, queda garantizada la privacidad de la información que nos brinde. Su participación es voluntaria, por ello la información recogida será confidencial y solo se usará para el propósito antes señalado. Si tuviera alguna duda o consulta adicional puede escribir a los investigadores, cuyas direcciones de correo aparecen abajo.

Muchas gracias por su participación.

Autores: Manuel Alexander Gallardo Vidaurre; Lizbeth María Vilca Olortegui
Email: manuelgallardovidaurre@gmail.com y/o lizabethvilca@hotmail.com

Por la presente, doy mi consentimiento para participar en el estudio "Influencia del Clima Organizacional en la Percepción de la Productividad Laboral de los colaboradores de la empresa Enma Luz Arribasplata Soberón - Elas Gráfica" Soy consciente que mi participación es enteramente voluntaria. Al firmar este protocolo de consentimiento informado estoy de acuerdo con que mis datos sean usados únicamente para el propósito de estudio.

Además, entiendo que puedo pedir información sobre el estudio una vez que este haya concluido. Para esto, puedo escribir a los siguientes direcciones de correo: manuelgallardovidaurre@gmail.com y/o lizabethvilca@hotmail.com

Firma: _____