



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Facultad de Ciencias Empresariales  
Escuela Profesional en Administración**

**Clima organizacional y productividad laboral en la Empresa Embotelladora San  
Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021**

**Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración**

**Autora**

**Homayra Valladares Morales**

**Asesor**

**Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera**

**Huacho - Perú**

**2023**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN LICENCIADA

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)*

*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

## **INFORMACIÓN DE METADATOS**

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Homayra Valladares Morales	76289881	21/11/2022
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Santiago Ernesto Ramos y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CODIGO ORCID</b>
Luis Alberto Baldeos Ardian	15612744	0000-0002-6830-3089
Felix Gil Caro Soto	32124959	0000-0002-0946-5395
Abraham Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244

## CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR S.A.C., 2021

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>11%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>tesis.ucsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

**Titulo:**

**Clima organizacional y productividad laboral en la Empresa  
Embotelladora San Miguel Del Sur S.A.C., Huaura, 2021**

## **DEDICATORIA**

Dedico la presente tesis a Dios, por ser él mi guía en cada paso dado a lo largo de mi vida.

A mis padres y hermanas presentes en vida y a mis ángeles en el cielo por hacer de mí una persona perseverante y fuerte, con fe de lograr alcanzar mis objetivos, por su respaldo total e impulso a seguir mejorando.

A mis abuelitos paternos y a todas las personas que aun permanecen en mi vida, saben lo importante que son para mi.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a nuestro padre celestial, por ser el guía de cada persona y más aún el mío.

Gracias a mis padres y hermanas en vida y mis angles en el cielo, por seguir siendo mi fortaleza y motivación en cada logro.

Finalmente, el agradecimiento general a cada persona que me brindó su apoyo incondicional.

## ÍNDICE GENERAL

<b>TITULO</b>	i
<b>DEDICATORIA</b>	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iii
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	iv
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	vi
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	vii
<b>RESUMEN</b>	viii
<b>ABSTRACT</b>	ix
<b>INTRODUCCIÓN</b>	x

### CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	04
1.3.1. Objetivo General	04
1.3.2. Objetivos Específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	05

### CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	09
2.3. Definiciones de términos básicos	28
2.4. Hipótesis de investigación	29



2.4.1. Hipótesis General	29
2.4.2. Hipótesis Específicas	29
2.5. Operacionalización de las variables	30

### **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

3.1. Diseño metodológico	31
3.2. Población y muestra	31
3.2.1. Población	31
3.2.2. Muestra	31
3.3. Técnicas de recolección de datos	32
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	32

### **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

4.1. Análisis de resultados	34
4.2. Contratación de hipótesis	41

### **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN**

5.1. Discusión de resultados	45
------------------------------	----

### **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1. Conclusiones	48
6.2. Recomendaciones	49

### **REFERENCIAS**

7.1. Fuentes bibliográficas	50
7.2. Fuentes electrónicas	51

<b>ANEXOS</b>	54
---------------	----

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de frecuencias según indicadores del liderazgo	34
Tabla 2.	Distribución de frecuencias según indicadores de la comunicación	35
Tabla 3.	Distribución de frecuencias según indicadores del trabajo en equipo	36
Tabla 4.	Distribución de frecuencias según indicadores de la eficacia	37
Tabla 5.	Distribución de frecuencias según indicadores de la eficiencia	38
Tabla 6.	Distribución de frecuencias según indicadores de la efectividad	39
Tabla 7.	Pruebas de normalidad	40
Tabla 8.	Pruebas de Rho de Spearman entre el clima organizacional y productividad laboral	41
Tabla 9.	Pruebas de Rho de Spearman entre el liderazgo y productividad laboral	42
Tabla 10.	Pruebas de Rho de Spearman entre la comunicación y productividad laboral	43
Tabla 11.	Pruebas de Rho de Spearman entre el trabajo en equipo y productividad laboral	44

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Liderazgo	34
Figura 2.	Comunicación	35
Figura 3.	Trabajo en equipo	36
Figura 4.	Eficacia	37
Figura 5.	Eficiencia	38
Figura 6.	Efectividad	39

## RESUMEN

**Objetivo:** Establecer de qué manera el clima organizacional influye en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021. **Métodos:** La presente investigación es de tipo básica, nivel es explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue de 340 trabajadores, la muestra fue 181 trabajadores. **Resultados:** en cuanto a si considera que el líder le inspira para lograr los retos que le imponen el 40.3% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuanto a si considera que la comunicación que se brinda al cliente es clara y entendible el 39.2% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuanto a si está satisfecho por el desempeño que muestra el 44.8% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuanto a si considera que cuenta con iniciativa propia para motivar a sus compañeros a desempeñar una labor productiva para mejorar los procesos el 46.4% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. **Conclusión:** la significancia es de  $p = 0.00$  siendo menor a 0.05, lo que permite sea significativa y tambien se presenta el valor de la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.556 ubicandolo en un grado positivo moderado, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el clima organizacional influye significativamente en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021.

*Palabras clave: clima organizacional y productividad laboral.*

## ABSTRACT

Objective: To establish how the organizational climate influences labor productivity at Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021. Methods: This research is of a basic type, level is explanatory, non-experimental design, quantitative approach. The population was 340 workers, the sample was 181 workers. Results: regarding whether they consider that the leader inspires them to achieve the challenges imposed on them, 40.3% mentioned that they totally disagree and disagree; Regarding whether they consider that the communication provided to the client is clear and understandable, 39.2% mentioned that they totally disagree and disagree; Regarding whether they are satisfied with the performance shown, 44.8% mentioned that they totally disagree and disagree; Regarding whether they consider that they have their own initiative to motivate their colleagues to carry out productive work to improve processes, 46.4% mentioned that they totally disagree and disagree. Conclusion: the significance is  $p = 0.00$  being less than 0.05, which allows it to be significant and the value of Spearman's Rho Test is also presented being 0.556, placing it in a moderate positive degree, therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, that is, the organizational climate significantly influences labor productivity in the Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021.

*Keywords: organizational climate and labor productivity.*

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el clima en la organización y la productividad son temas de gran importancia para diversas organizaciones ya sean públicos o privados, ambas variables tienen una relación directa con el éxito de una empresa. Las empresas en general deben lograr un entorno laboral positivo y de igual forma generar una buena actitud por parte de sus trabajadores pues son elementos claves en las mismas. Teniendo en cuenta que el lugar de trabajo es el segundo hogar de los trabajadores, el ambiente en la organización suele ser muy preocupante para las empresas. Asimismo, un clima negativo se expresa en la baja productividad laboral y un desempeño laboral deficiente, por ese motivo se requiere que las compañías se preocupen por impulsar un clima organizacional positivo porque ello conduce a una creciente productividad laboral en las mismas.

Es por ello que la actual indagación buscó saber de qué manera el clima organizacional viene interviniendo en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C.

La empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C. es una industria peruana que nació en el año 1988 en Ayacucho por iniciativa del Sr. Jorge Añaños y la Sra. Tania Alcázar, dicha industria es dedicada a la elaboración de bebidas no alcoholizadas que y en su trayectoria en el mercado ha podido lograr la certificación ISO 9001, lo que corresponde a la administración de la calidad, la ISO 14001, correspondiente a la gestión del medio ambiente, y actualmente se encuentra en el proceso de migración a la ISO 45001 lo que corresponde a la administración de seguridad y fortaleza en la labor, también cuenta con la certificación HACCP, dichas certificaciones garantizan la alta calidad en sus productos.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional el clima organizacional es un tema que cada vez más las organizaciones se interesan ya que existen problemáticas que afectan indudablemente a su productividad. Pulido (2018) señala que el ambiente organizacional cuenta con un vínculo muy cercano con el nivel de motivación de sus miembros. El entusiasmo entre los integrantes es reducido, ya sea por fracaso o por obstáculos en la complacencia de los requerimientos, el ambiente organizacional descende, y se determina por momentos de depresión, abandono, dejadez y la falta de insatisfacción. Por otro lado, respecto a la productividad laboral, Otero (2018) sostiene que los colaboradores no únicamente se sienten motivados con un atrayente remunerativo, se necesita que sean reconocidos por su trabajo y cargo ejecutado, para sentirse motivados lograr un excelente desempeño y alcanzar elevados grados de productividad.

En nuestro país, Tapia (2017) señala que un clima organizacional negativo está relacionado específicamente con la baja retribución, los alicientes poco atractivos, la política de subidas, la falta de adiestramiento, el reconocimiento que recoge, la ayuda y el dominio de que es substancia los trabajadores lo que ocasiona un bajo nivel de rendimiento. Por su parte, Salinas (2020) concluye que muchas de las organizaciones no poseen las herramientas necesarias para elevar la productividad, además de que los trabajadores se ven sometidos mucho exceso de trabajo hasta llegar al punto de tener que permanecer más tiempo de lo que le corresponde generando que estos se sientan muy cansados y desmotivados por lograr los propósitos planteados.

En la actualidad, el clima en la organización y la productividad son temas de gran importancia para diversas organizaciones ya sean públicos o privados, ambas variables tienen una relación directa con el éxito de una empresa. Las empresas en

general deben lograr un entorno laboral positivo y de igual forma generar una buena actitud por parte de sus trabajadores pues son elementos claves en las mismas. Teniendo en cuenta que el lugar de trabajo es el segundo hogar de los trabajadores, el ambiente en la organización suele ser muy preocupante para las empresas. Asimismo, un clima negativo se expresa en la baja productividad laboral y un desempeño laboral deficiente, por ese motivo se requiere que las compañías se preocupen por impulsar un clima organizacional positivo porque ello conduce a una creciente productividad laboral en las mismas. Es por ello que la actual indagación busca saber de qué manera el clima organizacional viene interviniendo en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C.

Por lo tanto, según lo descrito anteriormente y en base a los estudios resaltados el clima organizacional puede ser una variable que interviene en la productividad laboral, aunque si la empresa por utiliza los medios necesarios para impulsar un clima positivo está tendrá repercusiones perjudiciales disminuyendo considerablemente la productividad laboral.

La empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C. es una industria peruana que nació en el año 1988 en Ayacucho por iniciativa del Sr. Jorge Añaños y la Sra. Tania Alcázar, dicha industria es dedicada a la elaboración de bebidas no alcoholizadas que y en su trayectoria en el mercado ha podido lograr la certificación ISO 9001, lo que corresponde a la administración de la calidad, la ISO 14001, correspondiente a la gestión del medio ambiente, y actualmente se encuentra en el proceso de migración a la ISO 45001 lo que corresponde a la administración de seguridad y fortaleza en la labor, también cuenta con la certificación HACCP, dichas certificaciones garantizan la alta calidad en sus productos.

En este sentido podemos identificar que la compañía Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C. ha ido reduciendo su productividad, debido a muchos inconvenientes como la demora constante de la logística generando un retraso en los procesos; los trabajadores no reciben el suficiente apoyo por parte de sus superiores; existen malas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo generando un ambiente laboral pésimo; la escasez de entusiasmo y un plan de trabajo efectivo hace que cada vez los trabajadores cometan errores importantes.



En la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C. se percibe que el ambiente organizacional de la compañía es negativo, ya que la falta de motivación a los trabajadores como el no reconocimiento e incentivos apropiado baja considerablemente su buen desempeño; la falta de autonomía de los trabajadores para tomar decisiones ya que en diferentes oportunidades se ha evidenciado que los gerentes tienen la última palabra; no hay una interrelación clara y abierta entre los trabajadores; la falta de recursos o materiales en la oficina es perjudicial para el trabajador ya que no puede ejercer su desempeño de manera eficiente.

Si a Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., no mejore los puntos frágiles resaltados no podrá cumplir con los objetivos trazados ya que los trabajadores no podrán realizar sus labores de una manera eficiente y con calidad.

Es un motivo muy importante para la compañía Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., crear programas motivacionales que incentiven al trabajador por realizar un trabajo eficiente y de calidad. Asimismo, debe evaluar a cada trabajador en cuanto a su eficiencia para elevar la productividad de la empresa.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué manera el clima organizacional influye en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021?

### **1.2.2. Problemas Específico**

- a. ¿De qué manera el liderazgo influye en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021?
- b. ¿De qué manera la comunicación influye en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021?
- c. ¿De qué manera el trabajo en equipo influye en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

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

Establecer de qué manera el clima organizacional influye en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a. Establecer de qué manera el liderazgo influye en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021.
- b. Establecer de qué manera la comunicación influye en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021.
- c. Establecer de qué manera el trabajo en equipo influye en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### *Justificación teórica*

Los resultados y el procesamiento de datos de los esclarecimientos y teorías que atañen a las variables en investigación son una contribución esencial para seguir desplegando indagaciones.

#### *Justificación social*

Aquella indagación proporcionará provechos directos a la organización en investigación, ya que en los resultados se lograrán establecer los puntos significativos y trazar las recomendaciones requeridas.

### **1.5. Delimitación del estudio**

- Delimitación geográfica: Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., provincia de Huaura, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: mayo del año 2021 a diciembre del año 2021.

- Delimitación social: Colaboradores de la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C.
- Delimitación semántica: Clima organizacional y productividad laboral.

El ambiente organizacional es un anómalo participante que media entre los elementos del procedimiento institucional y las propensiones entusiastas que son traducidas en una conducta que tiene efectos en la compañía (Huisa, 2013, p.119).

La productividad laboral es la consecuencia del empeño del ser humano y no de una máquina o más seguridad, por que aquella guardará categoría en la productividad, pero no en la producción (Ganivet, 2014, p. 53).

#### **1.6. Viabilidad del estudio**

La investigación es viable ya que se tiene los recursos económicos, humanos y tangibles, perceptibles, que aseveran la elaboración de la investigación. Asimismo, se tiene el tiempo y autorización de la empresa.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1. Investigaciones internacionales**

Zambrano (2019) hizo la tesis de maestría con título “Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a la víctimas (sede Bogotá)”, la cual fue aprobada por Universidad Externado de Colombia. Bogotá. Colombia. Su propósito fue determinar el vínculo del ambiente organizacional y satisfacción en el trabajo de los empleados directivos y consultivos de libre designación y remoción que beneficie la misionalidad de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las víctimas de la sede central en Bogotá. Es una investigación mixta, no experimental. La población 13 funcionarios de la alta dirección. Las técnicas la encuesta y la entrevista. Los resultados estudiados de clima organizacional en la dimensión liderazgo el 30,76% de los encuestados afirmó acuerdo que recibe un trato cortés de los empleados encargados. Y en la variable satisfacción laboral en relación a su dimensión ambiente físico el 7,69% encuestados afirma estar en desacuerdo que el sitio de labor se conserva cómodo (salón de juntas, muebles para descansar). La investigación concluyó que hay una correlación efectiva, en la medida en que perfeccione este el ambiente organizacional, los empleados observan una alta complacencia al hacer las labores diarias.

Yépez (2019) realizó la tesis de maestría titulada “Las pausas activas y su incidencia en la productividad de la empresa OH&S en Guayaquil”, la cual fue admitida por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador. Su propósito fue estudiar las pausas activas y su

acaecimiento en el rendimiento de la compañía OH&S en Guayaquil. La indagación es mixta de corte transversal y alcance correlacional. Su población estuvo formada por 14 personas. Se empleó la entrevista y la encuesta. En los resultados sobre productividad laboral, en su dimensión niveles de eficacia el 42.90% manifiesta que no cumple con las metas y objetivos en los tiempos asignados cuando se encuentra fatigado. Se concluye que las pausas activas si inciden en el rendimiento laboral de los colaboradores que trabajan en la empresa OH&S.

León (2016) realizó la tesis de maestría titulada “Modelo de gestión para incrementar la productividad de la fuerza de ventas de salud S.A. en Guayaquil”, la cual fue admitida por Universidad de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador. Su propósito fue plantear a la compañía Salud S.A. un tipo de administración de acrecentamiento de rendimiento orientada en los trabajadores que cuentan con vil rendimiento en comercializaciones. La indagación tiene enfoque cuantitativo. Su población fue 120 individuos. La técnica fue las entrevistas y las encuestas. Sus resultados de productividad de potencia de comercializaciones que el 28% de los encuestados sostuvo que manejo de objeciones fue una razón que le impide cerrar ventas, el 32% piensa que es poco logable a los presupuestos establecidos para comisionar y el 12% de los encuestas nunca visita a su jefe directo. La investigación concluyó que el rendimiento de los mercaderes de la compañía Salud S.A. tiene que ser suscitado por un método de entusiasmo cuali – cuantitativo, puesto que tal como se vió en las encuestas el elemento cuantitativo logra un grado agradable para los mercaderes.

### **2.1.2. Investigaciones nacionales**

Mendoza (2019) hizo la investigación de licenciatura con título “El clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International SAC, Bellavista, 2019”, la cual fue admitida por Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Su propósito fue establecer el vínculo que hay entre el ambiente organizacional y productividad laboral en la organización Olego International SAC del distrito de Bellavista – 2019. Fue de

diseño no experimental, de corte transversal. Su población considerada fue 81 trabajadores. La técnica que se empleó en el estudio fue la encuesta. Los resultados en relación en la variable ambiente organizacional en su dimensión interrelación organizacional en la empresa el 7.41% manifestaron un nivel bajo. Con relación a la variable productividad laboral en su dimensión eficiencia en la organización el 2.47% señaló un grado vil; en su dimensión eficiencia manifestó el 18.52% un grado vil; en su dimensión efectividad el 3.70% manifestó un grado vil. La conclusión fue que si hay vínculo entre las variables mencionadas.

Pino (2018) realizaron la tesis de maestría con título “Clima organizacional y productividad laboral en la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018”, la cual fue admitida por la Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Su propósito fue establecer el nivel de vínculo que hay entre el Ambiente organizacional y rendimiento laboral en los colaboradores de la sede funcionaria de la red asistencial Moquegua – año 2018. Es de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional, tiene una población de 48 colaboradores. Se empleó como técnicas de recopilación de información la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados respecto a la variable productividad laboral en la dimensión eficacia un 10% de los colaboradores indican tener un grado de eficacia regular; en la dimensión eficiencia un 10% de los colaboradores indican tener un grado de eficiencia regular. Se concluye que se halló que hay vínculo revelador entre el ambiente organizacional y productividad laboral en los colaboradores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

Talla (2017) realizó la investigación de licenciatura con título “Clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa Modultech EIRL – SJL”, la cual fue aceptada por la Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Su propósito fue establecer si hay vínculo entre ambiente organizacional y la productividad laboral a partir del enfoque de los trabajadores de la compañía Modultech EIRL – SJL. La indagación es de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo. Su población estuvo formada por 45 trabajadores establecidos en San Juan de Lurigancho,

para lo cual se usó la técnica del censo. Los resultados en función a la variable ambiente organizacional en la dimensión liderazgo, la cual establece que el liderazgo de la compañía es regular en un 77.30%. Con relación a la variable rendimiento laboral es eficaz en un 53.30%, lo que trasciende en la productividad laboral de la compañía. Se concluye que si hay vínculo entre las variables ambiente organizacional y la productividad laboral a partir del enfoque de los trabajadores de la compañía Modultech EIRL – SJL, 2017.

## 2.2. Bases teóricas

### **Variable independiente: Clima organizacional**

#### ***A. Definiciones***

Robbins y Judge (2017) hacen mención que el clima organizacional “son las apreciaciones concordadas entre los integrantes de la institución sobre su entidad y su entorno laboral” (p. 530).

Huisa (2013) “es un anómalo participante que media entre los elementos del procedimiento institucional y las propensiones entusiastas que son traducidas en una conducta que tiene efectos en la compañía” (p.113).

Pérez y Flores (2013), indican que un ambiente organizacional consiste en atributos que se hallan en el entorno, mejor dicho, a los estados observables y no observables concurrentes y que son perdurables, donde estos inciden en las conductas, posturas e incentivo en el personal de la empresa.

Louffat (2012) menciona que el clima organizacional es reconocer el grado de satisfacción del trabajador con respecto a diferentes factores administrativos y por ende en relación a la empresa donde trabaja (p. 240).

#### ***B. Dimensiones***

Koontz, Weihrich y Cannice (2008) mencionan que actualmente los ambientes en las que se desarrollan los establecimientos se encuentran en variaciones firmes, aquello es por motivo del desarrollo del conjunto de técnicas, la generalización, por lo que las organizaciones tienen que buscar la eficacia y lograr

la competencia. Es así como el clima organizacional debe contener las siguientes dimensiones:

a. Liderazgo

Es aquello que tienen que adjudicarse los encargados de recursos humanos considerando que es un rol dinámico conformado por individuos, ya sea en cada una de sus secciones o en las organizaciones.

b. Comunicación

En la compañía o asociaciones la interrelación radica en que los datos sean distribuidos entre dos o más sujetos o equipos con la finalidad de conseguir una óptima comprensión frecuente, la comunicación asimismo es una potencia humana que logra completar a personas y equipos.

c. Trabajo en equipo

En el momento que la adición de ejercicios particulares, asimismo adiciona la labor conjunta y ambiente laboral en la que hace que las labores determinadas, métodos y finalidades que encaminen más allá de lo anhelado, hace referencia a la labor en grupo.

### ***C. Tipos de clima organizacional***

Martínez (2013) menciona los tipos del clima organizacional:

a. Clima de tipo autoritario

- Autoritarismo explotador:

Este ejemplo de donaire la administración no tiene desenvoltura a sus integrantes. Las determinaciones y propósitos se eligen en la esquina de la disposición y son distribuidos de guisa puramente desnivelada. Los trabajadores laboran en un ambiente de temor, castigo, de amenaza, con pocos incentivos y la satisfacción de las carencias continua en fases psíquicas y de seguridad. Los métodos de examen se encuentran reciamente enfocados en la cúpula, generalmente sucede en una empresa no formal que va en contra de una empresa formal. Este don nadie de céfiro presenta



un ámbito invariable y fortuito en el que el aviso de la diligencia con sus trabajadores no es más que de modo de mandatos determinados.

- Autoritarismo paternalista

La gestión cuenta con seguridad dúctil en sus trabajadores. En su mayoría las decisiones son hechas en la cúspide, sin embargo, algunas se toman en niveles inferiores. Los incentivos, y en ciertas ocasiones sanciones, son técnicas utilizadas en su mayoría para incentivar a su personal. La comunicación entre superior y trabajador se determina con benevolencia por informativo de los dirigentes y con dificultad por noticias de los empleados. El control se encuentra en la cumbre.

- Consultivo

Existe un ambiente de confianza entre dirección y trabajadores. La política y las determinaciones se realizan generalmente en la cúpula, sin embargo, es posible que ciertas decisiones se lleven a cabo en niveles inferiores. La información es de quídam descendente. Los alicientes y los castigos son dados en pocas oportunidades para motivar al personal; consiste además en complacer sus carencias de renombre y de admiración. Se encomiendan los desarrollos sobre control de manera descendente a ascendente, con un sentido de compromiso en todos los niveles. Esta persona de ventarrón muestra un clima regular realista en el que la oficina se proporciona bajuno el modo de propósitos por lograr.

- Participación en grupo

El encargado cuenta con plena entereza en sus trabajadores. La toma de determinaciones es distribuida por toda la compañía y bastante complementados en todos los grados. El informe de presenta forma lateral. El personal se encuentra motivado por medio de participaciones y la integración, por la determinación de metas, de provecho, por la mejora de las metodologías de cometido y por el cálculo del beneficio en escalafón de las finalidades.

#### ***D. Atributos del clima organizacional***

Martínez (2013) hace mención que el ambiente organizacional establece el modo en que una persona aprecia su labor, su desempeño, su eficiencia, su complacencia, entre otros. La cual implica las peculiaridades posteriores:

- Es una noción breve y preciso como el carácter.
- Es la organización específica de elementos contextuales.
- Pueden variar sus elementos, aunque es posible que el clima siga igual.
- Pose un sentido de continuidad no continuo a diferencia de la cultura, y es posible que exista un cambio con una participación en particular.
- Está establecido por los atributos, comportamientos, capacidades y apreciaciones de las personas y por los ambientes sociales y pedagógicos de la entidad.
- Es un suceso natural exterior a la persona, que es posible se sienta como un elemento que colaborar a este entorno.
- Es un suceso natural diverso a la labor y se puede identificar diferentes climas a través del personal que desempeñan las funciones.
- Se sustentan en los atributos de los hechos externos como las capta la personal o el observador.
- Resulta difícil detallarlo con términos, pero sus frutos son fácilmente identificables.
- Tiene efectos acerca del comportamiento.
- Es un elemento decisivo directo del comportamiento, puesto que proviene sobre las posturas y aspiraciones.

#### ***E. Especificadores ambientales de la motivación en un clima organizacional***

Chiavenato (2011) hace mención que el ambiente organizacional consiste en el entorno interno del personal de la entidad y que se vincula fuertemente con el nivel de entusiasmo en sus trabajadores.

- Cada una de las personas poseen motivos o carencias esenciales que son conductas viables y que solamente inciden en su comportamiento si estos son incitados.
- El incentivo o no de estos motivos está sujeto a el contexto o entorno que aprecia la persona.
- Los atributos específicos del entorno ayudan a estimular o efectuar determinados motivos. Es decir, un motivo particular incide en el comportamiento hasta llegar a la provocación de una incidencia ambiental específica.
- Las transformaciones en el entorno captado pueden generar transformaciones en el modelo de entusiasmo generado.
- Cualquier tipo de entusiasmo se direcciona a un ejemplo de carencia. El modelo motivador generado impacta en la conducta; asimismo, una transformación de dicho patrón producirá una transformación en esta.

#### ***F. El cambio de la cultura y el clima laboral***

Chiavenato (2014) hace mención que la compañía es un conjunto de personas, con atributos propios que ha marcado en su cultura y ambiente interno. Dicho conjunto de elementos tiene que ser observado, investigado y mejorado de modo constante con el objeto de generar motivación y eficiencia. Con el fin de dar cambios a la sabiduría y el ambiente institucional, es necesario que la organización contenga lo siguiente:

##### **a. Adaptabilidad**

Mejor dicho, es necesario que la institución tenga la competencia para solucionar deficiencias y responder con adaptabilidad ante las demandas cambiantes e inconscientes del entorno en el que opera. Debe tener flexibilidad para adecuarse y para incorporar acciones nuevas, como también tener transparencia y ser receptivo a las nuevas ideas, sé que vengan de su interior o del exterior.

b. Sentido de identidad

Es necesario que la organización sepa y entienda su pretérito y su hoy, y cada uno de sus integrantes deben entender y concondar sus blancos.

c. Una perspectiva exacta del ambiente

Mejor dicho, conocimiento realista y competencia para analizar, dar un diagnóstico y comprender el entorno.

d. Integración de los miembros

Es necesario para que la organización se comporte como un todo.

### ***G. Moral y clima laboral***

Chiavenato (2014) señala que para los humanistas, la motivación llega a ser el empuje para alcanzar lo propuesto en la organizaciones, si es que además se satisfacen ciertas necesidades personales, de ello se concibe la definición de moral.

La literatura acerca de la ética de los trabajadores surgió con la tesis de los vínculos humanitarios. La moral es una concepción inmaterial, sin embargo, muy bien perceptible. En verdad, es el producto de la motivación de las personas incitada por la satisfacción o disgusto de las carencias personales. En la medida que la organización frustra dicha satisfacción. A menudo, la moral se eleva si estas carencias personales están en un contexto de satisfacción, y baja si hallan dificultades que impidan su satisfacción y generan infortunio.

La noción clima laboral es derivada de la moral. El ambiente es una clima psíquico y social que hay en una compañía que influye las conductas de sus miembros.

Una ética alta direcciona a un ambiente receptiva, amistoso, cálido y agradable, en tanto que la moral baja a menudo genera una ambiente inoportuno, poco agradable y frío.

## ***H. Determinantes ambientales de la motivación en un clima laboral***

Chiavenato (2011) hace mención que el ambiente laboral consiste en el entorno interno del personal de la entidad y que se vincula fuertemente con el nivel de entusiasmo en sus trabajadores.

Con el fin de analizar el comportamiento motivacional, se tiene en cuenta estos elementos:

- Cada una de las personas poseen motivos o carencias esenciales que son conductas potenciales y que únicamente inciden en su conducta si estos son estimulados.
- El incentivo o no de estos motivos está sujeto a el contexto o entorno que aprecia la persona.
- Los atributos específicos del entorno ayudan a estimular o efectuar determinados motivos. Es decir, un motivo particular incide en el comportamiento hasta llegar a la provocación de una incidencia ambiental específica.
- Las transformaciones en el entorno captado pueden generar innovaciones en el patrón de entusiasmo provocado.
- Cualquier tipo de entusiasmo es direccionado a un tipo de carencia. El patrón motivador generado impacta en la conducta; asimismo, una transformación de dicho patrón producirá una transformación en esta.

## ***I. Optimización de la excelencia del clima organizacional***

Werther, Davis y Guzmán (2014) indican que la excelencia del ambiente se establece en el modo de juzgar del personal hacia la organización en la cual trabajan. Sin embargo, los individuos generan provechos variables si eligen la determinación de asistir sus prestaciones, las investigaciones sobre el asunto a lo largo de dos décadas han revelado aspectos muy importantes:

Primeramente, para acrecentar en un porvenir la eficacia es significativo perfeccionar la superioridad del ambiente organizacional.

En un corto tiempo, puede ser que la administración autócrata logre este blanco, implícitamente pasando por encima de las condiciones laborales.

No obstante, dichos logros no son posibles de sostener en el porvenir puesto que el desgaste del ambiente organizacional genera que los trabajadores no tengan motivación por su trabajo, hecho que ve reflejado en los niveles de ausentismo como en las tasas de rotación, sino además en el retroceso, el desánimo y el desinterés que describen organizaciones en declive. Los colaboradores se distancian de forma psíquica de sus labores y se dedican a ejecutar una función únicamente por cumplir.

En segundo lugar, el estudio concluye que gran parte del personal piensa que disfruta del clima organizacional si está favorece al éxito de la empresa en gran medida. Frecuentemente, el hecho de cumplir con la labor se hace insuficiente cuando la labor desempeñada no superar sus expectativas.

Por ende, gerentes de la organización y los encargados de la administración del personal deben unirse para crear un clima organizacional donde los individuos sean tratados como tales y como expertos encargados de sus ocupaciones. Si se le proporciona a una persona una tarea determinada, sucede un cambio psicológico notable: las personas cicateras y reprimidos a menudo generan una respuesta semejante a aquellos que lo rodean. Las personas grandes, abundantes, con claros objetivos, por lo general conducen a su cultura al personal está bajo su mando.

Si los gerentes de una empresa encuentran que sus colaboradores anhelan colaborar a su triunfo y se esfuerzan y hallar y emplear mecanismos que puedan habilitar dicha colaboración, es probable que tomen mejores decisiones, se incrementa la efectividad y se genere un excelente clima. Un aspecto relevante es determinar cuando la satisfacción en el trabajo genera un mayor desempeño lo cual conduce a la satisfacción del trabajo. El motivo que crea dificultades para establecer el elemento que incide en el otro es que su naturaleza es circular. La probabilidad de incrementar el grado de satisfacción está sujeta a los incentivos a la expectativa del trabajador. Cuando existe un buen desempeño direcciona a buenas compensaciones y motivaciones, y si son justos y racionales a la opinión de los trabajadores, se incrementa el nivel de complacencia. Por otra parte, una política inapropiada de estímulos puede generar la no satisfacción. En cualquier condición,

la complacencia varía a retroalimentación que incurre en su propia figura y en motivación para continuar teniendo un buen desempeño. El vínculo total entre la producción y complacencia es un componente perpetuo, redondo, que hace dificultoso evaluar la incidencia de un elemento y otro.

Uno de los mecanismos que más se utiliza para generar un excelente ambiente organizacional con la participación de los colaboradores, que es posible lograrse a través del empleo secuencial de estructuras que permitan a los trabajadores que tienen una participación dinámica en las decisiones que tienen influencia en estos, asimismo la relación con la organización. A través estos mecanismos, el personal tiene un sentido de responsabilidad e inclusive sobre su participación en las decisiones. Sin embargo, para lograr el éxito, no son suficientes las participaciones en algunas decisiones; es importante que la práctica participativa se incorpore como elemento total de los ideales de la organización.

Hoy en día el desafío que enfrenta la gerencia es la concepción de cultura de cooperación de buen desempeño que, de manera eficaz, que delegue roles a los integrantes de la institución. Esta tendencia a repartir de más ecuánime la autoridad se ha hecho común actualmente.

Si al final se implementa en una empresa un eficaz mecanismo de distribución de determinaciones y compromisos, probablemente se presente una situación denominada fenómeno Pigmalión.

#### ***J. La transformación de la cultura y clima organizacional***

Chiavenato (2014) hacen mención que la empresa es un conjunto de personas, con atributos propios que ha marcado en su erudición y ambiente intrínseco. Dicho grupo de elementos tiene que ser visto, investigado y mejorado de modo constante con el objeto de generar motivación y eficiencia. Con la finalidad de dar cambios a la erudición y el ambiente organizacional, es necesario que la organización tiene que cumplir lo siguiente:

##### **a. Flexibilidad**

Mejor dicho, es necesario que la institución tenga la competencia para solucionar deficiencias y responder con adaptabilidad ante las demandas

cambiantes e inconscientes del entorno en el que opera. Debe tener flexibilidad para adecuarse y para incorporar acciones nuevas, como también tener transparencia y ser receptivo a las nuevas opiniones, sé que vengan interiormente o exteriormente.

b. Sentido de pertenencia

Es necesario que la organización sepa y entienda su pretérito y su hoy, y cada uno de sus integrantes deben entender y concondar sus blancos.

c. Un enfoque específico del entorno

Mejor dicho, percepción realista y competencia para analizar, dar un diagnóstico y comprender el entorno.

d. Integrar miembros

Es necesario para que la organización se comporte como un todo.

## **Variable dependiente: Productividad laboral**

### ***A. Definiciones***

Ganivet (2014) alude que la producción es la consecuencia del empeño del ser humano y no de una máquina o más seguridad, por que aquella guardará categoría en la productividad, pero no en la producción (p.53).

Koontz,Weihrich y Cannice (2012) es el resultado de la fórmula en la que se divide la producción con calidad en un plazo determinado entre los insumos empleados (p. 484).

Anaya (2011) conceptúa a la productividad como la relación entre la producción, de productos o prestaciones logrados con relación a los recursos empleados con el objetivo de los mismos).

Schroeder (2005) la productividad es un cálculo de las excelentes experiencias organizacionales mezclado con los bienes humanos en puesto de los propósitos de misión.



## ***B. Dimensiones***

Chiavenato (2015) una empresa es fructífera en el momento que logra sus metas al convertir sus gastos o ingresos en efectos cada vez superiores al coste más vil posible. La producción es una medida del rendimiento que contiene la capacidad, la energía y la efectividad. La capacidad es el empleo apropiado de los bienes aprovechables, significa que, hace insistencia en los recursos y los procedimientos. La energía es la realización de propósitos y finalidades peregrinamente determinados; en este acontecimiento lo más significativo son las finalidades y las consecuencias. Una organización es eficaz en el momento que complace con triunfo los deseos de sus compradores y es eficiente en el momento que lo realiza con un precio bajo. Si una organización optimiza sus sistemáticas y técnicas eleva su eficacia. Si prevalece sus propósitos y finalidades enaltece su eficacia. La efectividad es el nivel de acatamiento de los propósitos trazados, lo cual se estima al comparar los proyectos perfectos o planeados (propósitos u objetivos) y los efectos conseguidos, considerando el esfuerzo corriente de la sucesión de productividad. Es por tal motivo que el autor lo divide en lo siguiente:

### **a. Eficacia**

Es el empleo apropiado de los bienes aprovechables, significa que, realiza insistencia en los recursos y los procedimientos.

### **b. Eficiencia**

Es el acatamiento de propósitos y metas peregrinamente determinados; en este acontecimiento lo más significativo son las finalidades y los efectos.

### **c. Efectividad**

Hacemos referencia al nivel de acatamiento de los propósitos proyectados, lo cual se estima al comparar los procedimientos absolutos o planeados (propósitos u objetivos) y los efectos logrados, teniendo en considerando el esfuerzo ordinario de la sucesión de productividad.

## ***C. Relevancia de la productividad***

Gómez (2003), en una organización, la productividad es esencial para progresar o elevar la producción. De ese modo, la productividad en la empresa es

el efecto de los ejercicios que se tiene que ejecutar con la finalidad de lograr los propósitos de la organización y generar un excelente clima en el trabajo.

La productividad requiere de una excelente administración de los bienes que se tienen con la finalidad de seguir que todos los trabajos desarrollados internamente en la empresa, a partir de que las que se encuentran consignadas a la elaboración o fabricación de la prestación a las que hacen referencia a las sistemáticas usadas y al vínculo interno de la organización, sean eficaces.

Posteriormente, la producción se asocia con la eficiencia y el tiempo: cuanto antes se financie en conseguir la consecuencia anhelada, mayor será el carácter fructífero del método que usamos en nuestra organización o rendimiento.

Para conseguir una excelente producción en la empresa es importante empezar por una excelente administración en la empresa, significa que, las sistemáticas que se emplean al unido de una organización con el propósito de optimizar la productividad, la sustentabilidad, la capacidad y con la finalidad de avalar la posibilidad de la organización a medio y larga duración.

Ser aptos de revelar los componentes que no marchan adecuadamente, significa, que no son fructíferos para la obtención de nuestros propósitos, es esencial con el fin de aumentar la producción de nuestro comercio. El acrecentamiento de la productividad cuenta, también, con muchos provechos para las organizaciones, sea cual sea su dimensión o división de movimiento.

Apoya a lograr los propósitos organizacionales evidentes en elevado nivel y con elevada eficacia. Presume una gran conservación de precios, puesto que nos consiente desbaratarnos de los componentes superfluos para la obtención de nuestros propósitos.

Presume una enorme conservación de tiempo, lo que nos posibilita la realización de un elevado dígito de labores en un escaso tiempo y, ordinariamente, con menos empeño. Aquello, a la larga, nos consiente guardar ese “espacio de más” a labores que consientan realizar progresar nuestro comercio.

Concede a nuestro comercio de mayor prontitud y, por consecuencia, maleabilidad al momento de contestar a las variaciones en las peticiones de nuestros compradores o del establecimiento en general.

#### ***D. Teorías de la productividad***

Nicaragua (2013) alude que la productividad es consecuencia del vínculo de los efectos y el tiempo para conseguir el producto o asistencia, de la misma forma es viable conceptuarlo como una relación de la elaboración conseguida y los recursos que se han realizado con la finalidad de conseguirlo. Además, la calidad del bien es un componente distinguido que se vincula internamente con la producción, en el que la calidad de los trabajadores, la gerencia y las situaciones de trabajo son las que guardan una alta producción.

La productividad es un componente que se relaciona con los recursos que hay y los recursos de los métodos fructíferos. Expresado en otra forma, el uso eficiente de los recursos al crear bienes y servicios.

Una relación que existe de los bienes conseguidos y los bienes que abarca la elaboración.

La productividad sea a ser el trabajo conveniente de los recursos en un tiempo establecido. Aquella asimismo necesita del apropiado uso de los bienes que colaboran en la fabricación, de cierto modo que ello intercede la producción para calcular las situaciones presentes de la organización.

De igual forma, la productividad hace la automatización que existe entre la producción realizada y el ritmo de componentes usados para su propósito. La categoría de la productividad reside en que es un componente que proporciona provechos a cada zona de la organización, ya que a través de la optimización de la eficiencia y una excelente calidad de los trabajadores más no usando su trabajo y capital.

La productividad del trabajo es reducida con relación a la productividad de los otros países que elaboran los mismos bienes se crea una inestabilidad competitiva.

#### ***E. Factores que influyen en la productividad***

Schroeder (2005) indica que los elementos que intervienen en la producción esencialmente son; la financiación de capital, el estudio y avance, el conjunto de técnicas, las capacidades, las conductas colectivas y políticas del gobierno. Hay tres

elementos concluyentes principales en la producción en las empresas; el ambiente, las peculiaridades de la empresa, las peculiaridades de la labor, las capacidades y comportamientos de las personas:

- El entorno: existe muchos elementos que no puede ser controlados por el entorno. Como, por ejemplo, se hallan las normas y legislaciones por los gobiernos, los constantes cambios en principios y conductas colectivas que inciden en los individuos, las variaciones tecnológicas, los importes de los insumos, la fuerza y las inversiones.
- Características del trabajo: la cultura en la organización, incide en los individuos, en su conducta, en la tarea, en su rendimiento en el trabajo y en la efectividad de la empresa. El trato con el cual los individuos lo hacen, e inclusive, la forma en que se tratan; cuyo impacto es enorme en el modo en que desempeñan sus funciones en las empresas.
- Satisfacción con el trabajo en sí - Reto del trabajo: dentro de estos elementos, se destacan, las peculiaridades de la ocupación, la categoría de la naturaleza de la labor propia como un concluyente primordial de la complacencia del trabajador.

#### ***F. Elementos para medir la productividad***

García (2011) indica que los principales juicios son: capital – persona – conjunto de técnicas. Los mismos son diferentes en su puesto, pero tienen que tener avenencia entre ellos ya que son recíprocos. Aquellos tienen que producir todo lo que logren desvelándose en lo mínimo y lo que se conseguirá será estimado como su clase de producción.

##### **a. Factor capital**

Aquel abarca la totalidad de la inversión de los elementos materiales que interceden en la creación de mercaderías. Aquellos elementos únicamente completan una división del activo fijo de la comercialización.

La inversión de aquellos elementos para la elaboración tiene que conseguirse en un periodo sensato, manifiestamente, con provecho, para que sea beneficioso a los capitalistas.

#### b. Factor gente

La preeminencia de aquellos se encuentra sujeta a las necesidades establecidas de las empresas.

En la economía actual, el rendimiento de las personas no es medido por su brío físico sino por un pequeño fragmento de aquel y bastante de su brío intelectual.

Es distinguida la inversión de recursos de capital, pero, hay que ver que los establecimientos fueron imaginados del mismo modo que la máquina por la capacidad renovadora de la persona. Los que guían son ellos y usan la productividad de las maquinarias. El brío intelectual de las personas es más importante que los recursos de capital empleados.

Si se consigue que los expertos de una empresa combinen sus conocimientos y organicen sus labores lógicamente, hallaremos la realidad de que la producción por persona es mucho más efectiva de conseguir y medir si las personas trabajan particularmente en lo que se especializan.

#### c. Factor tecnología

El grado en el que se hallan las aplicaciones de las computadoras ha creado varias industrias secundarias, del mismo modo que la manufacturera de componentes, asistencias, información, programas, entre otros.

Aquellos desarrollos logran programas en el espacio, satélites de interrelación, la electromedicina, entre otros. Punto separadamente hallamos divisiones de la ciencia en la que las personas prueban lo que no conocen y encuentran un nuevo saber.

### ***G. Desarrollo de la productividad laboral***

Fernandez (2010) explica cómo se viene empleando las óptimas experiencias a nivel local e internacional para la administración del talento humano. Hoy en día tenemos varios procedimientos a cargo y necesitamos instrumentos de administración, los que son perennemente optimizados y los competitivos interesados tienen que encontrarse al cuidado con el fin de seleccionar los óptimos. Como ejemplo, tenemos conocimiento que tenemos que reclutar a trabajadores con la capacidad, cualidades y conducta apropiada, cautivar y retener al óptimo talento

aprovechable; conseguir un índice de complacencia laboral apropiado; indemnizar de modo estable e inconstante conforme al mercado y firmeza intrínseca; incitar la decisión y emprendimiento de cada uno de los trabajadores; guiar proyectos de continuación con el fin de conseguir la persistencia de los comercios, mercantilizar pliegos de quejas en las que todos triunfen.

El aprendizaje es un componente significativo para el desenvolvimiento del rendimiento en el trabajo, la mejora de los bienes humanos acrecienta el importe de la organización, la proyección de la prosperidad laboral reside bastante en el entusiasmo, la remuneración por propósitos efectuados es otra elección, en las compañías estatales no se pueden proporcionar resarcimientos financieros ya que las planillas de remuneración son únicas, pero si se usa la capacitación y prosperidad brindará un excelente resultado, el uso detallado de todas aquellas opciones provoca al colaborador.

#### ***H. Herramientas y técnicas para mejorar la productividad***

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012), aluden:

- Planeación y control de inventarios. Es la proyección activa de cada procedimiento, los métodos esenciales son diminutas cajas negras, en ocupación a la estricta inspección que se proporcionan a las relaciones, más que a otra zona práctica.
- Sistema de inventario justo a tiempo. Quiere decir llevar una inspección apropiada, que consienta a la organización conservar la producción elevada, por medio de la disminución de los costes y se haga a un tiempo exacto.
- Contratación externa (outsourcing). Se fundamenta en la contratación de un distribuidor exterior que cuenta con práctica para que se ocupe de parte de su acción o elaboración, con la finalidad de minimizar los costes en asistencias de los trabajadores.
- Investigación de operaciones. Es la utilización de métodos o sistemáticas de indagación, en contextos inciertos, con el propósito de lograr un fundamento cuantitativo para la resolución de dificultades.

- Ingeniería de valor. Se fundamenta en el examen de valor de las sistematizaciones, con un grado de producción financiera a través de todo el procedimiento de elaboración, a todo este se asigna la técnica de valor.
- Simplificación del trabajo. Se trata de la extensión y optimización de la labor a través de la aplicación de sistemáticas y procedimientos de parte de los empleados.
- Círculos de calidad. Conforme la organización advierte dificultades en el centro laboral, un unido de individuos de la propia empresa se congrega con asiduidad con la finalidad de solucionar aquellos problemas, estos son asignados como ambientes de calidad.

### ***I. Productividad y eficacia***

Gómez (2003) posiblemente el concepto más extensamente admitido de productividad es la idealización del procedimiento material, empleada por varios oportunistas; productividad es el vínculo entre los bienes y uno o más de los bienes utilizados en el procedimiento de producción. imaginada de modo extenso, la productividad es una definición de métodos; puede emplearse a distintas organizaciones, que cambian a partir de una persona o una maquinaria hasta una organización, manufactura, o una economía a nivel nacional.

### ***J. Participación y productividad***

Gómez (2003) manifiesta que la colaboración posee consecuencias efectivas o perjudiciales en la producción, aquello pende de una sucesión de elementos que asisten en cada acontecimiento establecido, corresponde orientar el asunto a partir de un enfoque práctico en vez de encontrarse en una investigación hipotética, en inicio la colaboración tiene una consecuencia efectiva sobre la productividad, aunque a veces sea restringida, usualmente no estipula por si sola la manifestación de consecuencias perjudiciales, la presencia de consecuencias efectivas provenientes de la colaboración necesita, en inicio, de dos componentes esenciales, el ejercicio financiero que hace la organización o división industrial en que labora

y la idea y el patrón de vínculos en el trabajo que se encuentren presentes en la compañía.

### ***K. Capacitación y productividad***

Fernandez (2010) representa en la cantidad que si bien la productividad es aquello que se proporciona a las organizaciones la congruencia de continuar en este universo tan competitivo y solicitante el adiestramiento es un escudo mágico con la finalidad de conseguirlo y sacarle provecho a todas las destrezas de los empleados.

Entre los elementos que más asisten la productividad se tienen a la indagación y el avance tecnológico, la óptima distribución de los métodos fructíferos y el avance de las destrezas mecánicas e intelectuales de la potencia de labor a través del adiestramiento y la instrucción.

El proyecto de aprendizaje tiene que encontrarse enfocado en los requerimientos de la organización para que pueda ser fructífero y evadir el consumo en asuntos inservibles que no valgan a la empresa, el fin es desarrollar u optimizar las destrezas en el trabajo de los colaboradores y su conveniente entusiasmo, el aprendizaje es para todos los grados, en este tiempo de integración se tiene que estar renovado en los nuevos equipos de administración, tecnológicos y de bienes humanos, aquel aprendizaje no tiene que ser aburrido sino participativo, práctico, ópticamente atractivo, corto y conciso que intervenga en el colaborador y no lo canse o lo angustie y que le dé a entender que es parte de un aliciente por ser excelente colaborador.

### ***L. Satisfacción y productividad***

Robbins y Judge (2017), la complacencia en el trabajo es de gran utilidad en las últimas décadas por formarse en consecuencias empresariales que formulan el nivel de energía, eficiencia y seguridad logrado por la empresa; así como, son indicativos de la conducta de los que pueden ser derivados de políticas y determinaciones organizacionales.



Los trabajadores prefieren labores que les proporcionen congruencia de utilizar sus destrezas, que brinden una diversidad de labores, independencia y feedback de qué manera se desempeñan, de cierto modo que un desafío templado genera goce y complacencia. Es por ese motivo que la potenciación de la ocupación por medio del esparcimiento vertical del mismo logre engrandecer la complacencia en el trabajo puesto que se aumenta la independencia, diversidad de labores y feedback de su misma acción.

Se tiene que considerar que el desafío tiene que estar templado, puesto que un desafío muy enorme establecería agobio e impresiones de frustración en el trabajador, reduciendo la complacencia:

### ***M. Algunos elementos que impactan en la productividad***

Nicaragua (2013) señala los componentes más significativos en el rendimiento:

#### - Análisis del nivel ocupacional:

Cuyo fin es determinar las disposiciones y escaseces de los colaboradores de los distintos de organización y los bienes con el fin de proporcionar solución de cierta escasez de inestabilidad entre el ritmo de exceso laboral y clase obrera utilizable. La investigación de grado ocupacional es un principio para tomar en cuenta al rendimiento. La subsistencia de una situación firme en vínculo a contar con colaboradores apropiados, maduros, adiestrados e imbuido en las labores, adapta el acrecentamiento o salvo la subsistencia y la proporción de la fuerza de trabajo apto de adaptar el lucro de propósitos fructíferos de la empresa.

#### - El factor humano:

La obligación de optimar los grados de rendimiento conlleva a considerar lo posterior:

Tener cierta cuantía de saberes no es traducido en un eminente rendimiento. Como tampoco un apropiado trabajo de un área significa rendimiento, si aquello no contribuye con los propósitos reales del método, así como una apropiada no quiere decir que es rendimiento, contar con un rendimiento superior no quiere decir que es productividad.

Todo lo indicado precedentemente a considerar el esclarecimiento completo de productividad tiene que mostrar un conjunto de elementos como: mercado, superioridad del bien humano, grupo, diligencia y apariencia sistémica, en la que los componentes principales para conseguir una eminente productividad.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### *Clima organizacional*

Es un anómalo participante que media entre los elementos del procedimiento institucional y las propensiones entusiastas que son traducidas en una conducta que tiene efectos en la compañía (Huisa, 2013, p.119).

#### *Productividad laboral*

Es la consecuencia del empeño del ser humano y no de una máquina o más seguridad, por que aquella guardará categoría en la productividad, pero no en la producción (Ganivet, 2014, p. 53).

#### *Liderazgo*

El liderazgo es aquello que tienen que adjudicarse los encargados de recursos humanos considerando que es un rol dinámico conformado por individuos, ya sea en cada una de sus secciones o en las organizaciones (Koontz, Weihrich y Cannice, 2008).

#### *Comunicación*

En la compañía o asociaciones la interrelación radica en que los datos sean distribuidos entre dos o más sujetos o equipos con la finalidad de conseguir una óptima comprensión frecuente, la comunicación asimismo es una potencia humana que logra completar a personas y equipos (Koontz, Weihrich y Cannice, 2008).

#### *Trabajo en equipo*

Adición de ejercicios particulares, asimismo adiciona la labor conjunta y ambiente laboral en la que hace que las labores determinadas, métodos y finalidades que encaminen más allá de lo anhelado, hace referencia a la labor en grupo (Koontz, Weihrich y Cannice, 2008)

### *Eficacia*

La eficiencia es el empleo apropiado de los bienes aprovechables, significa que, realiza insistencia en los recursos y los procedimientos (Chiavenato, 2015).

### *Eficiencia*

La eficacia es el acatamiento de propósitos y metas peregrinamente determinados; en este acontecimiento lo más significativo son las finalidades y los efectos (Chiavenato, 2015).

### *Efectividad*

Hacemos referencia al nivel de catamiento de los propósitos proyectados, lo cual se estima al comparar los procedimientos absolutos o planeados (propósitos u objetivos) y los efectos logrados, teniendo en considerando el esfuerzo ordinario de la sucesión de productividad (Chiavenato, 2015).

## **2.4. Hipótesis de investigación**

### **2.4.1. Hipótesis general**

El clima organizacional influye significativamente en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a. El liderazgo influye significativamente en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021.
- b. La comunicación influye significativamente en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021.
- c. El trabajo en equipo influye significativamente en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021.

## 2.5. Operacionalización de las variables

<b>Variable independiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<i>Liderazgo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inspiración.</li> <li>- Motivación.</li> <li>- Dirección.</li> </ul>
	<i>Comunicación</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación externa.</li> <li>- Comunicación interna.</li> <li>- Comunicación formal.</li> </ul>
	<i>Trabajo en equipo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tareas.</li> <li>- Procedimientos.</li> <li>- Propósitos.</li> </ul>

Fuente: Koontz, Weihrich y Cannice (2008).

<b>Variable Dependiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	<i>Eficacia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción.</li> <li>- Justo a tiempo.</li> <li>- Cumplimiento.</li> </ul>
	<i>Eficiencia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciativa.</li> <li>- Habilidades.</li> <li>- Confiabilidad.</li> <li>- Innovación</li> </ul>
	<i>Efectividad</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proactividad.</li> <li>- Sinergia.</li> <li>- Ganar.</li> <li>- Desempeño.</li> </ul>

Fuente: Chiavenato (2011).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño metodológico**

De tipo básica porque “busca conocimientos para contrastarlo con la realidad para conocer los hechos que vienen sucediéndose” (Díaz et al., 2013).

Explicativo, “porque se busca conocer ciertos hechos que suceden de forma determinada, donde el propósito es determinar las causas de los fenómenos, para lo cual integran las diversas teorías que permiten explicar e interpretar los hechos” (INEGI, 2005, p. 23).

La investigación es de diseño no experimental. “Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio” (Hernández et al., 2014).

La tesis es de enfoque cuantitativo porque “usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos” (Muñoz, 2011).

#### **3.2. Población y muestra**

##### **3.2.1. Población**

La población estuvo representada por 340 trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C.

##### **3.2.2. Muestra**

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

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

*Donde:*

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

*Reemplazando:*

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 340}{0.0025(340 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 180.62$$

Estuvo representada por 181 trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C.

### **3.3. Técnicas de recolección de datos**

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son clima organizacional y productividad laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C.

### **3.4. Técnicas para el procesamiento de la información**

Para el procesamiento de la información se empleará el análisis de la técnica estadística descriptiva de distribución de frecuencias.

Se utilizará la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Para el estadístico de prueba se utilizará el Rho de Spearman.

El software a emplear será el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados serán presentados en tablas y figuras.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de resultados

##### A. Análisis descriptivo del clima organizacional

Tabla 1  
*Distribución de frecuencias según indicadores del liderazgo*

	TDS		EDS		MN		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Considera que el líder le inspira para lograr los retos que le imponen?	46	25.4%	27	14.9%	37	20.4%	37	20.4%	34	18.8%
2. ¿Considera que el líder emplea las estrategias necesarias para motivar el desempeño en su puesto de trabajo?	30	16.6%	34	18.8%	43	23.8%	31	17.1%	43	23.8%
3. ¿Considera que el gerente adecúa su liderazgo conforme a la situación que confronte?	41	22.7%	30	16.6%	40	22.1%	40	22.1%	30	16.6%

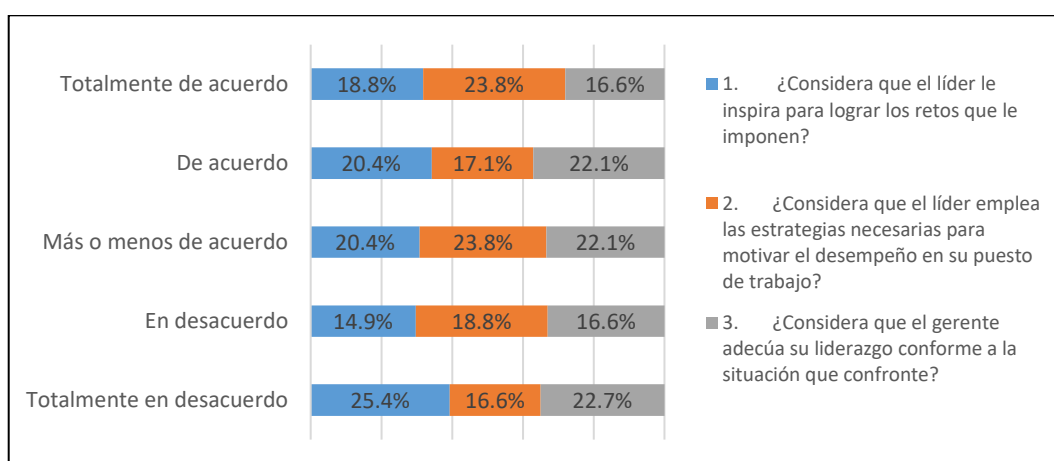


Figura 1. Liderazgo.

Se muestra en la Tabla 1 que en cuanto a si considera que el líder le inspira para lograr los retos que le imponen el 40.3% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 20.4% mencionó que está más o menos de acuerdo y el 39.2% acotó está totalmente de



acuerdo y de acuerdo. En segundo lugar, en referencia a si considera que el líder emplea las estrategias necesarias para motivar el desempeño en su puesto de trabajo el 35.4% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 23.8% respondió que está más o menos de acuerdo y el 40.9% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en mención a si considera que el gerente adecúa su liderazgo conforme a la situación que confronte el 39.2% evidenció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 22.1% manifestó que esta más o menos de acuerdo y el 38.7% asumió que está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Tabla 2

*Distribución de frecuencias según indicadores de la comunicación*

	TDS		EDS		MN		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. ¿Considera que la comunicación que se brinda al cliente es clara y entendible?	41	22.7%	30	16.6%	35	19.3%	37	20.4%	38	21.0%
5. ¿Considera que existe una clara comunicación entre los trabajadores?	35	19.3%	34	18.8%	41	22.7%	25	13.8%	46	25.4%
6. ¿Existen herramientas de comunicación formal dentro de la empresa?	47	26.0%	27	14.9%	41	22.7%	40	22.1%	26	14.4%

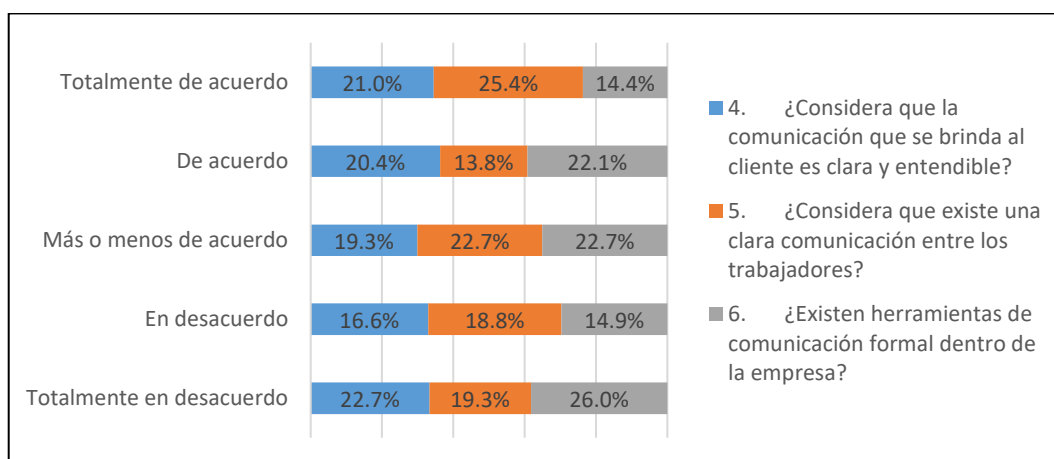


Figura 2. Comunicación.

Se muestra en la Tabla 2 que en cuanto a si considera que la comunicación que se brinda al cliente es clara y entendible el 39.2% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19.2% mencionó que está más o menos de acuerdo y el 41.4% acotó está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En segundo lugar, en referencia a si considera que existe una clara comunicación entre los trabajadores el 38.1% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 22.7% respondió que está más o menos de acuerdo y el 39.2%

determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en mención a si existen herramientas de comunicación formal dentro de la empresa el 40.9% evidenció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 22.7% manifestó que esta más o menos de acuerdo y el 36.5% asumió que está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Tabla 3  
Distribución de frecuencias según indicadores del trabajo en equipo

	TDS		EDS		MN		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. ¿Considera que las tareas que se realizan en equipo en la empresa se desarrollan de manera eficiente?	43	23.8%	31	17.1%	37	20.4%	35	19.3%	35	19.3%
8. ¿Considera que existen procedimientos que les permite a los trabajadores cumplir con eficiencia sus trabajos?	37	20.4%	32	17.7%	42	23.2%	28	15.5%	42	23.2%
9. ¿Considera que los grupos de trabajo saben y ponen empeño en el logro de sus actividades?	41	22.7%	27	14.9%	42	23.2%	43	23.8%	28	15.5%

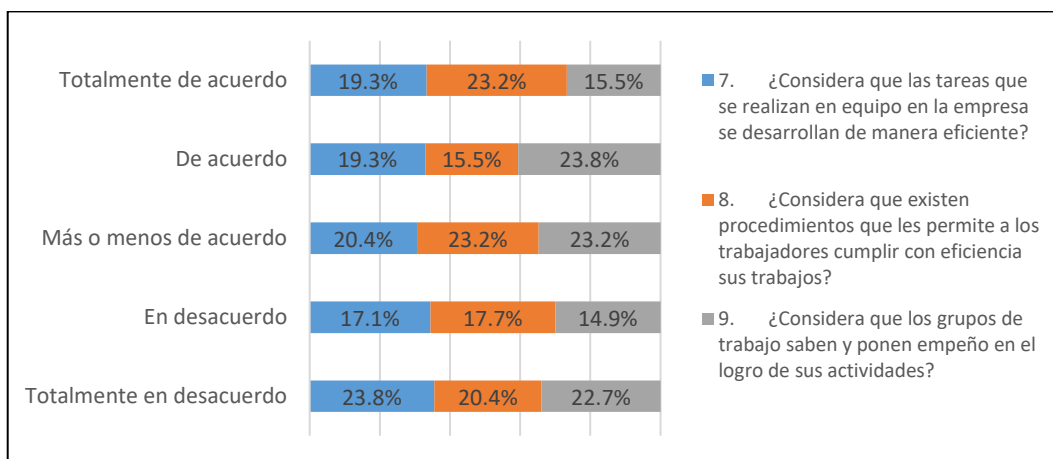


Figura 3. Trabajo en equipo.

Se muestra en la Tabla 3 que en cuanto a si considera que las tareas que se realizan en equipo en la empresa se desarrollan de manera eficiente el 40.9% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 20.4% mencionó que está más o menos de acuerdo y el 38.7% acotó está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En segundo lugar, en referencia a si considera que existen procedimientos que les permite a los trabajadores cumplir con eficiencia sus trabajos el 38.1% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 23.2% respondió que está más o menos de acuerdo y el 38.7% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en mención a si considera que los grupos de trabajo

saben y ponen empeño en el logro de sus actividades el 37.6% evidenció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 23.2% manifestó que está más o menos de acuerdo y el 39.2% asumió que está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

## B. Análisis descriptivo de la productividad laboral

Tabla 4

*Distribución de frecuencias según indicadores de la eficacia*

	TDS		EDS		MN		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10. ¿Está satisfecho por el desempeño que muestra?	49	27.1%	32	17.7%	34	18.8%	34	18.8%	32	17.7%
11. ¿Considera que los objetivos de la empresa se logran eficientemente si se trabaja en equipo?	49	27.1%	27	14.9%	46	25.4%	21	11.6%	38	21.0%
12. ¿Viene cumpliendo con sus actividades de manera eficaz?	53	29.3%	26	14.4%	40	22.1%	34	18.8%	28	15.5%

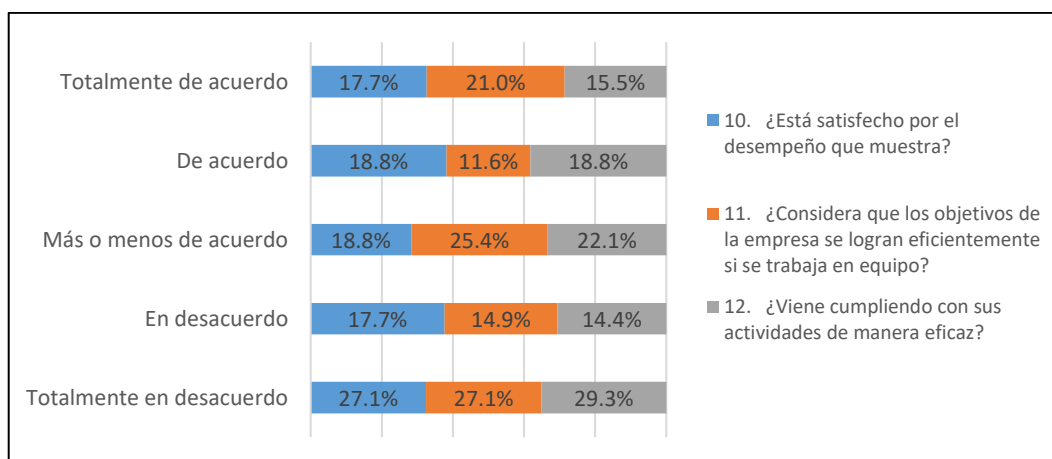


Figura 4. Eficacia.

Se muestra en la Tabla 4 que en cuanto a si está satisfecho por el desempeño que muestra el 44.8% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 18.8% mencionó que está más o menos de acuerdo y el 36.5% acotó está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En segundo lugar, en referencia a si considera que los objetivos de la empresa se logran eficientemente si se trabaja en equipo el 42% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 25.4% respondió que está más o menos de acuerdo y el 32.6% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en mención a si viene cumpliendo con sus actividades de manera eficaz el 43.6% evidenció que está totalmente en desacuerdo

y en desacuerdo, el 22.1% manifestó que está más o menos de acuerdo y el 34.3% asumió que está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Tabla 5  
*Distribución de frecuencias según indicadores de la eficiencia*

	TDS		EDS		MN		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13. ¿Considera que cuenta con iniciativa propia para motivar a sus compañeros a desempeñar una labor productiva para mejorar los procesos?	57	31.5%	27	14.9%	39	21.5%	34	18.8%	24	13.3%
14. ¿Cuenta con las habilidades necesarias para cumplir eficientemente con su trabajo?	48	26.5%	32	17.7%	42	23.2%	19	10.5%	40	22.1%
15. ¿Considera que tiene la confianza por parte de la empresa para manejar correctamente los recursos?	50	27.6%	29	16.0%	42	23.2%	38	21.0%	22	12.2%
16. ¿Considera que cuenta con la capacidad para contribuir con ideas eficaces que ayuden a incrementar la productividad?	40	22.1%	37	20.4%	40	22.1%	28	15.5%	36	19.9%

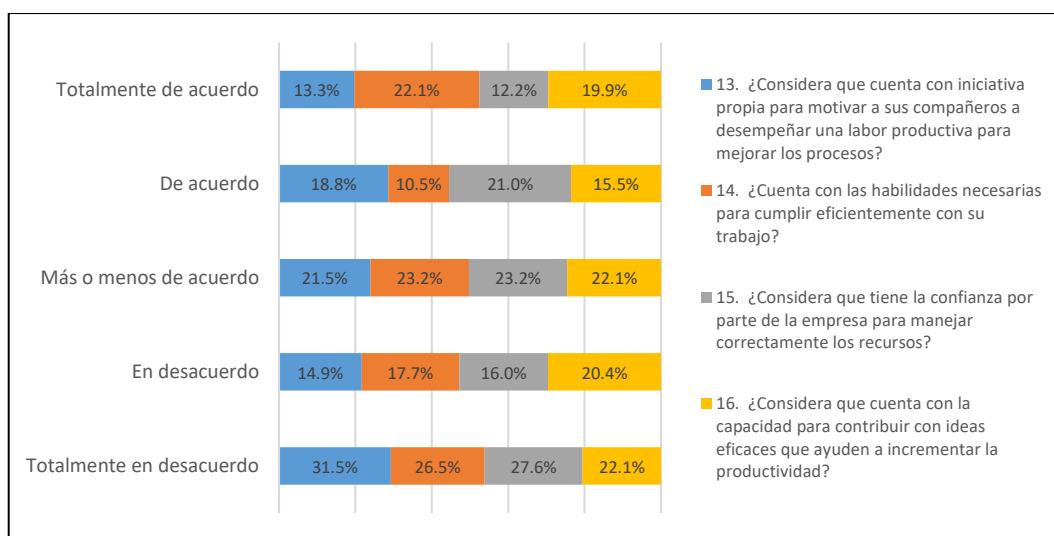


Figura 5. Eficiencia.

Se muestra en la Tabla 5 que en cuanto a si considera que cuenta con iniciativa propia para motivar a sus compañeros a desempeñar una labor productiva para mejorar los procesos el 46.4% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 21.5% mencionó que está más o menos de acuerdo y el 32% acotó está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En segundo lugar, en referencia a si cuenta con las habilidades necesarias para cumplir eficientemente con su trabajo el 44.2% indicó que está en desacuerdo y totalmente en

desacuerdo, el 23.2% respondió que está más o menos de acuerdo y el 32.6% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en mención a si considera que tiene la confianza por parte de la empresa para manejar correctamente los recursos el 43.6% evidenció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 23.2% manifestó que está más o menos de acuerdo y el 33.1% asumió que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En cuarto lugar, en referencia a si considera que cuenta con la capacidad para contribuir con ideas eficaces que ayuden a incrementar la productividad el 42.5% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 22.1% respondió que está más o menos de acuerdo y el 35.4% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 6  
Distribución de frecuencias según indicadores de la efectividad

	TDS		EDS		MN		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
17. ¿Cree usted que ser proactivo contribuye a la efectividad en el trabajo con el cual aporta a la misión de la empresa?	59	32.6%	31	17.1%	33	18.2%	33	18.2%	25	13.8%
18. ¿Considera que el apoyo de sus compañeros conlleva a realizar un trabajo con efectividad?	46	25.4%	32	17.7%	39	21.5%	21	11.6%	43	23.8%
19. ¿Considera que con la productividad se puede ganar profesionalismo efectivo?	56	30.9%	24	13.3%	38	21.0%	39	21.5%	24	13.3%
20. ¿Considera que la labor que desempeña contribuye de manera eficiente en la productividad de la empresa?	40	22.1%	38	21.0%	39	21.5%	26	14.4%	38	21.0%

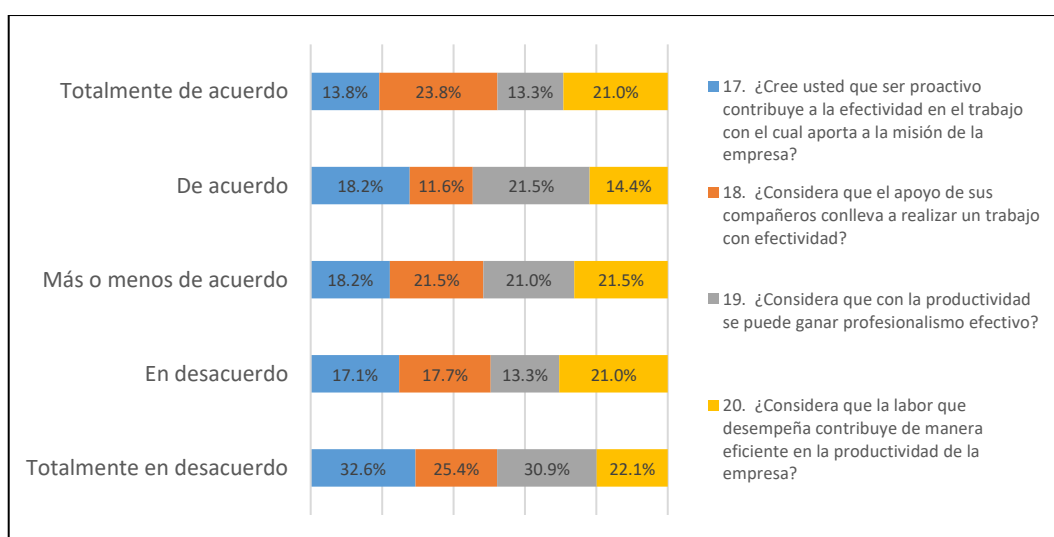


Figura 6. Efectividad.

Se muestra en la Tabla 6 que en cuanto a si cree que ser proactivo contribuye a la efectividad en el trabajo con el cual aporta a la misión de la empresa el 49.7% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 18.2% mencionó que está más o menos de acuerdo y el 32% acotó está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En segundo lugar, en referencia a si considera que el apoyo de sus compañeros conlleva a realizar un trabajo con efectividad el 43.1% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 21.5% respondió que está más o menos de acuerdo y el 35.4% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en mención a si considera que con la productividad se puede ganar profesionalismo efectivo el 44.2% evidenció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 21% manifestó que está más o menos de acuerdo y el 34.8% asumió que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En cuarto lugar, en referencia a si considera que la labor que desempeña contribuye de manera eficiente en la productividad de la empresa el 43.1% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 21.5% respondió que está más o menos de acuerdo y el 35.4% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

### C. Prueba de normalidad

Tabla 7  
*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.081	181	0.006
Liderazgo	0.084	181	0.003
Comunicación	0.104	181	0.000
Trabajo en equipo	0.095	181	0.000
Productividad laboral	0.074	181	0.017

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 7 se observa que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo que se concluye que los datos analizados no presnetan una distribucion normal, es por ello que se opto para utilizar la Prueba de Rho de Spearman.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### *Hipotesis general*

Tabla 8

*Pruebas de Rho de Spearman entre el clima organizacional y productividad laboral*

			Clima organizacional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,556**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	181	181
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,556**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	181	181

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

En la Tabla 8 se muestra que la significancia es de  $p = 0.00$  siendo menor a 0.05, lo que permite sea significativa y también se presenta el valor de la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.556 ubicándolo en un grado positivo moderado, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el clima organizacional influye significativamente en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021.

*Hipotesis especifica 1*

Tabla 9

*Pruebas de Rho de Spearman entre el liderazgo y productividad laboral*

			Liderazgo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	,499**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	181	181
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,499**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	181	181

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

En la Tabla 9 se muestra que la significancia es de  $p = 0.00$  siendo menor a 0.05, lo que permite sea significativa y también se presenta el valor de la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.449 ubicándolo en un grado positivo moderado, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el liderazgo influye significativamente en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021.



*Hipotesis especifica 2*

Tabla 10

*Pruebas de Rho de Spearman entre la comunicación y productividad laboral*

			Comunicación	productividad laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	,487**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	181	181
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,487**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	181	181

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

En la Tabla 10 se muestra que la significancia es de  $p = 0.00$  siendo menor a 0.05, lo que permite sea significativa y también se presenta el valor de la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.487 ubicándolo en un grado positivo moderado, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir la comunicación influye significativamente en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021

*Hipotesis especifica 3*

Tabla 11

*Pruebas de Rho de Spearman entre el trabajo en equipo y productividad laboral*

			Trabajo en equipo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1.000	,549**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	181	181
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,549**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	181	181

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

En la Tabla 11 se muestra que la significancia es de  $p = 0.00$  siendo menor a 0.05, lo que permite sea significativa y también se presenta el valor de la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.549 ubicándolo en un grado positivo moderado, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el trabajo en equipo influye significativamente en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1. Discusión de resultados**

Respecto al objetivo principal correspondiendo a determinar de qué modo el ambiente organizacional interviene en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021; los resultados conseguidos a través de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.556 y a un grado de importancia de 0.00 mostrando un grado positivo moderado. Bajo este contexto, internacionalmente el ambiente organizacional es un asunto que cada vez más las organizaciones se interesan ya que existen problemáticas que afectan indudablemente a su productividad. Pulido (2018) señala que el ambiente organizacional cuenta con un vínculo muy cercano con el nivel de motivación de sus miembros. El entusiasmo entre los integrantes es reducido, ya sea por fracaso o por obstáculos en la complacencia de los requerimientos, el ambiente organizacional desciende, y se determina por momentos de depresión, abandono, dejadez y la falta de insatisfacción. Por otro lado, respecto a la productividad laboral, Otero (2018) sostiene que los colaboradores no únicamente se sienten motivados con un atrayente remunerativo, se necesita que sean reconocidos por su trabajo y cargo ejecutado, para sentirse motivados lograr un excelente desempeño y alcanzar elevados grados de productividad. Asimismo, a nivel nacional, el autor Tapia (2017) señala que un clima organizacional negativo está relacionado específicamente con la baja retribución, los alicientes poco atractivos, la política de subidas, la falta de adiestramiento, el

reconocimiento que recoge, la ayuda y el dominio de que es substancia los trabajadores lo que ocasiona un bajo nivel de rendimiento. Por último, Salinas (2020) concluye que muchas de las organizaciones no poseen las herramientas necesarias para elevar la productividad, además de que los trabajadores se ven sometidos mucho exceso de trabajo hasta llegar al punto de tener que permanecer más tiempo de lo que le corresponde generando que estos se sientan muy cansados y desmotivados por lograr los propósitos planteados.

Respecto al primer objetivo correspondiendo a determinar de qué modo el liderazgo interviene en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura 2021; los resultados conseguidos a través de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.499 y a un grado de importancia de 0.00 mostrando un grado positivo moderado. Bajo este contexto, el autor Talla (2017) en su investigación de licenciatura con título “Clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa Modultech EIRL – SJL”, obtuvo como resultados en función a la variable ambiente organizacional en la dimensión liderazgo, la cual establece que el liderazgo de la compañía es regular en un 77.30%. Con relación a la variable rendimiento laboral es eficaz en un 53.30%, lo que trasciende en la productividad laboral de la compañía. Se concluye que si hay vínculo entre las variables ambiente organizacional y la productividad laboral a partir del enfoque de los trabajadores de la compañía Modultech EIRL – SJL, 2017.

Respecto al segundo objetivo correspondiendo a determinar de qué modo la comunicación interviene en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021; los resultados conseguidos a través de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.487 y a un grado de importancia de 0.00 mostrando un grado positivo moderado. Bajo este contexto, el autor Mendoza (2019) en su tesis titulada “El clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International SAC, Bellavista, 2019”, la cual sus resultados en relación en la variable ambiente organizacional en su dimensión interrelación organizacional en la empresa el 7.41% manifestaron un nivel bajo. Con relación a la variable productividad laboral en su dimensión eficiencia en la organización el 2.47% señaló un grado vil; en su dimensión eficiencia manifestó el 18.52% un grado vil; en su dimensión efectividad el 3.70% manifestó un grado vil. La conclusión fue que si hay vínculo entre las variables mencionadas.

Respecto al tercer objetivo correspondiendo a determinar de qué modo el trabajo en equipo interviene en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021; los resultados conseguidos a través de la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.549 y a un grado de importancia de 0.00 mostrando un grado positivo moderado. Bajo este contexto, el autor Zambrano (2019) en su investigación de maestría con título “Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a la víctimas (sede Bogotá)”, la cual sus resultados estudiados de clima organizacional en la dimensión liderazgo el 30,76% de los encuestados afirmó acuerdo que recibe un trato cortés de los empleados encargados. Y en la variable satisfacción laboral en relación a su dimensión ambiente físico el 7,69% encuestados afirma estar en desacuerdo que el sitio de labor se conserva cómodo (salón de juntas, muebles para descansar). La investigación concluyó que hay una correlación efectiva, en la medida en que perfeccione este el ambiente organizacional, los empleados observan una alta complacencia al hacer las labores diarias.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

- El liderazgo influye significativamente en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021; los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.499 y a un nivel de significancia de 0.00 mostrando un grado positivo moderado. Esto implica que si la organización desarrolla capacitaciones para fortalecer las habilidades que permitan adquirir el liderazgo en los trabajadores como efecto a incentivarlos en su crecimiento profesional será mayor el cumplimiento de sus funciones orientados a alcanzar los objetivos organizacionales.
- La comunicación influye significativamente en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021; los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.487 y a un nivel de significancia de 0.00 mostrando un grado positivo moderado. Esto implica que si la organización promueve la buena relación entre el personal mediante una comunicación integradora e interpersonal mejorara los aportes en la toma de decisiones en relación a la solución de los problemas.
- El trabajo en equipo influye significativamente en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021; los resultados

obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.556 y a un nivel de significancia de 0.00 mostrando un grado positivo moderado. Esto implica que si la organización gestiona actividades orientados a fortalecer el empoderamiento de los equipos de trabajo será mayor su esfuerzo al momento de realizar sus actividades laborales.

- El clima organizacional influye significativamente en la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., Huaura, 2021; los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.549 y a un nivel de significancia de 0.00 mostrando un grado positivo moderado.

## **6.2. Recomendaciones**

- Para el aspecto del liderazgo y la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C. se recomienda desarrollar capacitaciones para fortalecer las habilidades que permitan adquirir el liderazgo en los trabajadores como efecto a incentivarlos en su crecimiento profesional y lograr el cumplimiento de sus funciones orientados a alcanzar los objetivos organizacionales.
- Para el aspecto de la comunicación y la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C se recomienda promover la buena relación entre el personal mediante una comunicación integradora e interpersonal debido a que estos influyen positivamente en la toma de decisiones en relación a la solución de los problemas.
- Para el aspecto del trabajo en equipo y la productividad laboral en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C se recomienda gestionar actividades orientados a fortalecer el empoderamiento de los equipos de trabajo con la finalidad de mejorar el clima institucional para que realicen sus actividades laborales de manera óptima.

## REFERENCIAS

### 7.1. Fuentes bibliográficas

- Anaya, J. (2011). *Logística integral. La gestión operativa de la empresa* (4 ed.). Madrid: Esic.
- Bain, R. (2003). *La productividad* (2 ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Fernandez, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo* (2 ed.). Madrid: Editorial Club Universitario.
- García, A. (2011). *Productividad y reducción de costos. Para la empresa y mediana industria*. (2 ed.). México D.F.: Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Huisa, T. (2013). *Dirección y organización*. Lima: UAP.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Un perspectiva global y empresarial* (14 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Louffat, E. (2012). *Administración de potencial humano* (2 ed.). Argentina : Cengage Learning .



- Martínez , M. (2013). *La gestión empresarial. Equilibrando objetivos y valores*. España : Díaz de Santos .
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson.
- Schroeder, R. (2005). *Administración de operaciones: casos y conceptos contemporáneos*. México: McGraw-Hill.
- Vargas, M. y Aldana, L. (2014). *Calidad y servicio. Conceptos y herramientas* (3 ed.). Bogotá: Ecoe.
- Werther, W., Davis, K. y Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano* (7 ed.). México: Mc Graw Hill.

## 7.2. Fuentes electrónicas

- Ganivet, J. (2014). *UF0926 - Diseño y organización del almacén*. España: Editorial Elearning S.L. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=Z35XDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=productividad+en+el+almacen&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjy5e\\_72Y\\_kAhVBmVkkHSzwCGEQ6AEIMjAC#v=snippet&q=productividad&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Z35XDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=productividad+en+el+almacen&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjy5e_72Y_kAhVBmVkkHSzwCGEQ6AEIMjAC#v=snippet&q=productividad&f=false)
- León, D. (2016). *Modelo de gestión para incrementar la productividad de la fuerza de ventas de salud S.A. en Guayaquil*. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 29 de octubre de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15883/1/Tesis%20-%20Modelo%20de%20Gesti%C3%B3n%20para%20incrementar%20la%20productividad%20de%20la%20Fuerza%20de%20Ventas%20de%20Salud%20S.A.%20.pdf>
- Mendoza, S. (2019). *El clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International SAC, Bellavista, 2019* . Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 29 de octubre de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46843/Mendoza\\_GSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46843/Mendoza_GSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Nicaragua, T. (2013). *Capacitaciones para sector almacenamiento. Tecoloco Nicaragua*. Obtenido de <http://www.tecoloco.com.ni/blog/capacitaciones-para-sector-almacenamiento.aspx>
- Otero, C. (2018). *Motivación laboral: factor de éxito empresarial*. Universidad de San Buenaventura. Recuperado el 29 de octubre de 2021, de [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO\\_7a18a3649943deab220f5001b59782f6](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_7a18a3649943deab220f5001b59782f6)
- Pérez, J. y Flores, R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Ciencia y trabajo*(15), 133-139. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/225586639.pdf>
- Pino, G. (2018). *Clima organizacional y productividad laboral en la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 29 de octubre de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31293/pino\\_cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31293/pino_cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pulido, J. (2018). *Percepción de la satisfacción laboral de los empleados de la clínica Cedimec, y su relación con el desempeño laboral*. Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia. Recuperado el 29 de octubre de 2021, de [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO\\_ae9f69b11138610e2e15700a757be446](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_ae9f69b11138610e2e15700a757be446)
- Salinas, N. (2020). *Incidencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal administrativo del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra, 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 29 de octubre de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48617/Salinas\\_PNG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48617/Salinas_PNG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Talla, J. (2017). *Clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 29 de octubre de 2021, de

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4939/1/IV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Vilcahuaman\\_Palomino\\_2017.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4939/1/IV_FCE_308_TE_Vilcahuaman_Palomino_2017.pdf)

Yépez, C. (2019). *Las pausas activas y su incidencia en la productividad de la empresa OH&S en Guayaquil*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 28 de octubre de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13242/4/T-UCSG-POS-MAE-244.pdf>

Zambrano, Y. (2019). *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a la víctimas (sede Bogotá)*. Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Recuperado el 29 de octubre de 2021, de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1520/DNA-spa-2019-Relacion\\_del\\_clima\\_organizacional\\_y\\_satisfaccion\\_laboral\\_de\\_los\\_funcionarios\\_de\\_libre\\_nombramiento\\_y\\_remocion;jsessionid=359CD5887A4D1860E8B86110259C65CD?sequence=1](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1520/DNA-spa-2019-Relacion_del_clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_de_los_funcionarios_de_libre_nombramiento_y_remocion;jsessionid=359CD5887A4D1860E8B86110259C65CD?sequence=1)

## ANEXOS

### ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

#### I. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Más o menos de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
DIMENSIÓN 01					

1. ¿Considera que el líder le inspira para lograr los retos que le imponen?					
2. ¿Considera que el líder emplea las estrategias necesarias para motivar el desempeño en su puesto de trabajo?					
3. ¿Considera que el gerente adecúa su liderazgo conforme a la situación que confronte?					
<b>DIMENSIÓN 02</b>					
4. ¿Considera que la comunicación que se brinda al cliente es clara y entendible?					
5. ¿Considera que existe una clara comunicación entre los trabajadores?					
6. ¿Existen herramientas de comunicación formal dentro de la empresa?					
<b>DIMENSIÓN 03</b>					
7. ¿Considera que las tareas que se realizan en equipo en la empresa se desarrollan de manera eficiente?					
8. ¿Considera que existen procedimientos que les permite a los trabajadores cumplir con eficiencia sus trabajos?					
9. ¿Considera que los grupos de trabajo saben y ponen empeño en el logro de sus actividades?					
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>					
<b>DIMENSIÓN 01</b>					
10. ¿Está satisfecho por el desempeño que muestra?					
11. ¿Considera que los objetivos de la empresa se logran eficientemente si se trabaja en equipo?					
12. ¿Viene cumpliendo con sus actividades de manera eficaz?					
<b>DIMENSIÓN 02</b>					
13. ¿Considera que cuenta con iniciativa propia para motivar a sus compañeros a desempeñar una labor productiva para mejorar los procesos?					
14. ¿Cuenta con las habilidades necesarias para cumplir eficientemente con su trabajo?					
15. ¿Considera que tiene la confianza por parte de la empresa para manejar correctamente los recursos?					
16. ¿Considera que cuenta con la capacidad para contribuir con ideas eficaces que ayuden a incrementar la productividad?					
<b>DIMENSIÓN 03</b>					
17. ¿Cree usted que ser proactivo contribuye a la efectividad en el trabajo con el cual aporta a la misión de la empresa?					
18. ¿Considera que el apoyo de sus compañeros conlleva a realizar un trabajo con efectividad?					
19. ¿Considera que con la productividad se puede ganar profesionalismo efectivo?					

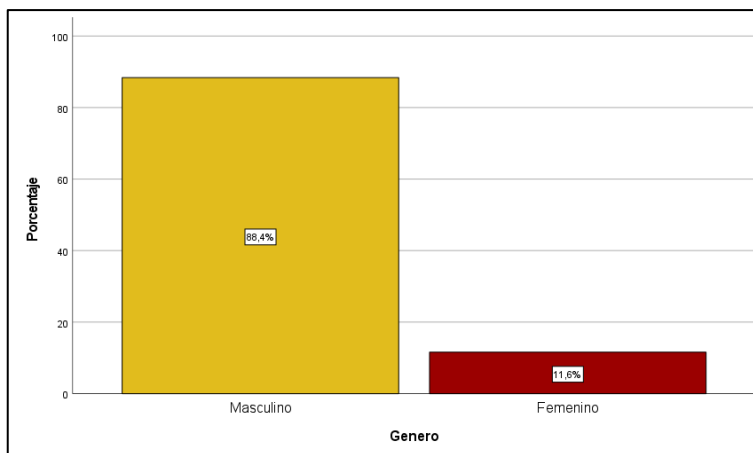
20. ¿Considera que la labor que desempeña contribuye de manera eficiente en la productividad de la empresa?					
---	--	--	--	--	--

Fuente: *Elaboración propia en base a Koontz, Wehrich y Cannice (2008), y Chiavenato (2011).*

## ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla  
*Género*

		f	%
Válido	Masculino	160	88.4
	Femenino	21	11.6
	Total	181	100.0

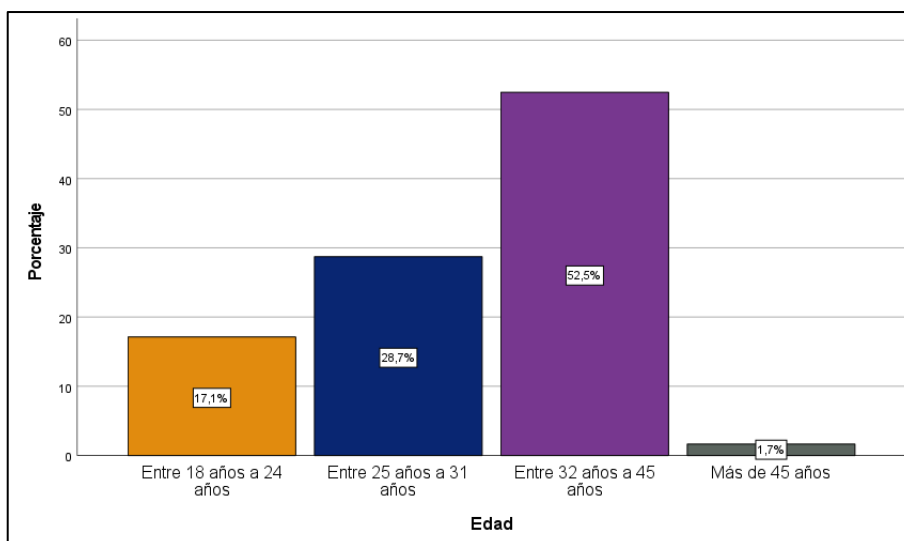


*Figura. Género.*

Se muestra que el 88.4% son del género masculino y el 11.6% pertenece al grupo femenino.

Tabla  
*Edad*

		f	%
Válido	Entre 18 años a 24 años	31	17,1
	Entre 25 años a 31 años	52	28,7
	Entre 32 años a 45 años	95	52,5
	Más de 45 años	3	1,7
	Total	181	100,0



*Figura. Edad.*

Se muestra en la Tabla que el 17.1% tiene entre 18 a 24 años, el 28.7% tiene entre 25 a 31 años, el 52.5% acota tener entre 32 a 45 años y el 1.7% tiene mas e 45 años.

## ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### VALIDEZ DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.714
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	140.682
	gl	36
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.762
p2	1.000	0.603
p3	1.000	0.462
p4	1.000	0.583
p5	1.000	0.810
p6	1.000	0.639
p7	1.000	0.755
p8	1.000	0.506
p9	1.000	0.647
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

### VALIDEZ DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.714



Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	158.636
	gl	45
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p10	1.000	0.833
p11	1.000	0.512
p12	1.000	0.619
p13	1.000	0.826
p14	1.000	0.546
p15	1.000	0.721
p16	1.000	0.623
p17	1.000	0.699
p18	1.000	0.775
p19	1.000	0.745
p20	1.000	0.841
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

#### CONFIABILIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.881	9

#### CONFIABILIDAD DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.892	11



## ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Género	Edad	CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo	p1	p2	p3	Comunicación	p4	p5	p6	Trabajo en equipo	p7	p8	p9
2	3	26	9	4	3	2	9	3	4	2	8	3	1	4
2	3	27	11	5	1	5	8	4	3	1	8	4	1	3
2	3	25	4	2	1	1	7	2	3	2	14	5	4	5
2	3	22	9	1	5	3	4	2	1	1	9	5	1	3
2	3	24	10	1	4	5	5	1	3	1	9	2	5	2
2	3	28	12	5	2	5	8	1	4	3	8	3	4	1
2	3	30	9	4	2	3	12	4	5	3	9	5	1	3
1	1	20	9	2	4	3	6	2	1	3	5	3	1	1
1	1	26	8	1	5	2	9	3	2	4	9	5	1	3
1	1	29	10	3	5	2	6	1	4	1	13	5	5	3
1	1	31	10	2	3	5	11	5	5	1	10	4	1	5
1	1	32	9	4	2	3	11	5	1	5	12	5	4	3
1	3	24	7	1	2	4	7	4	2	1	10	5	1	4
1	1	24	11	5	2	4	8	5	2	1	5	2	1	2
1	1	32	12	5	4	3	12	5	5	2	8	1	3	4
1	1	33	12	3	4	5	10	5	1	4	11	4	4	3
1	1	28	7	1	4	2	13	5	4	4	8	2	2	4
1	1	26	6	1	4	1	8	3	2	3	12	4	3	5
1	1	24	7	1	2	4	7	5	1	1	10	3	3	4
1	1	25	9	1	3	5	8	4	2	2	8	1	2	5
1	1	25	8	1	5	2	8	2	1	5	9	2	5	2
1	1	26	12	3	4	5	6	2	1	3	8	1	3	4
1	1	26	10	5	2	3	6	2	2	2	10	1	4	5
1	1	29	12	3	5	4	7	2	2	3	10	4	1	5
1	1	28	12	4	3	5	9	1	3	5	7	3	2	2
1	1	23	6	1	4	1	10	5	2	3	7	1	5	1
1	1	28	10	3	5	2	11	1	5	5	7	1	3	3
1	1	31	12	4	4	4	10	2	5	3	9	1	4	4

1	1	25	6	2	1	3	12	4	3	5	7	1	2	4
1	1	27	10	5	4	1	10	4	5	1	7	2	2	3
1	1	27	6	2	2	2	11	4	5	2	10	2	4	4
1	1	27	9	4	3	2	14	5	5	4	4	1	2	1
1	3	25	9	4	3	2	7	1	2	4	9	2	5	2
1	3	24	8	1	2	5	7	5	1	1	9	2	2	5
1	3	25	8	1	3	4	10	1	5	4	7	2	3	2
1	3	18	6	1	2	3	6	1	2	3	6	1	2	3
1	3	15	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
1	3	18	6	2	1	3	6	2	1	3	6	2	1	3
1	3	39	13	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5
1	3	30	10	4	1	5	10	4	1	5	10	4	1	5
1	3	27	9	3	5	1	9	3	5	1	9	3	5	1
1	3	30	10	4	5	1	10	4	5	1	10	4	5	1
1	3	45	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
1	3	27	9	1	5	3	9	1	5	3	9	1	5	3
1	3	21	7	2	2	3	7	2	2	3	7	2	2	3
1	3	21	7	4	1	2	7	4	1	2	7	4	1	2
1	3	33	11	2	4	5	11	2	4	5	11	2	4	5
1	3	27	9	2	3	4	9	2	3	4	9	2	3	4
1	3	33	11	4	2	5	11	4	2	5	11	4	2	5
1	3	30	10	2	5	3	10	2	5	3	10	2	5	3
1	3	15	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
1	3	42	14	5	5	4	14	5	5	4	14	5	5	4
1	3	15	5	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	1
1	3	36	12	5	5	2	12	5	5	2	12	5	5	2
1	3	36	12	5	3	4	12	5	3	4	12	5	3	4
1	3	15	5	1	1	3	5	1	1	3	5	1	1	3
1	3	24	8	2	5	1	8	2	5	1	8	2	5	1
1	3	27	9	3	2	4	9	3	2	4	9	3	2	4
1	3	27	9	2	2	5	9	2	2	5	9	2	2	5
1	3	21	7	1	3	3	7	1	3	3	7	1	3	3

1	3	18	6	1	1	4	6	1	1	4	6	1	1	4
1	3	24	8	5	2	1	8	5	2	1	8	5	2	1
1	3	30	10	1	5	4	10	1	5	4	10	1	5	4
1	3	27	9	3	2	4	9	3	2	4	9	3	2	4
1	3	24	8	2	5	1	8	2	5	1	8	2	5	1
1	3	39	13	4	5	4	13	4	5	4	13	4	5	4
1	3	27	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3
1	3	18	6	2	1	3	6	2	1	3	6	2	1	3
1	3	24	8	5	2	1	8	5	2	1	8	5	2	1
1	3	39	13	5	5	3	13	5	5	3	13	5	5	3
1	3	30	10	3	5	2	10	3	5	2	10	3	5	2
1	3	33	11	5	4	2	11	5	4	2	11	5	4	2
1	3	33	11	1	5	5	11	1	5	5	11	1	5	5
1	3	15	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
1	3	30	10	2	5	3	10	2	5	3	10	2	5	3
1	3	33	11	5	3	3	11	5	3	3	11	5	3	3
1	3	15	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
1	3	15	5	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	1
1	3	30	10	4	5	1	10	4	5	1	10	4	5	1
1	3	33	11	3	3	5	11	3	3	5	11	3	3	5
1	3	15	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
1	3	33	11	5	3	3	11	5	3	3	11	5	3	3
1	3	15	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
1	3	21	7	1	1	5	7	1	1	5	7	1	1	5
1	3	27	9	3	5	1	9	3	5	1	9	3	5	1
1	3	30	10	4	2	4	10	4	2	4	10	4	2	4
1	3	18	6	4	1	1	6	4	1	1	6	4	1	1
1	3	15	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
1	3	18	6	3	2	1	6	3	2	1	6	3	2	1
1	3	39	13	5	5	3	13	5	5	3	13	5	5	3
1	3	33	11	5	3	3	11	5	3	3	11	5	3	3
1	3	21	7	1	4	2	7	1	4	2	7	1	4	2

1	3	21	7	3	1	3	7	3	1	3	7	3	1	3
1	3	27	9	2	2	5	9	2	2	5	9	2	2	5
1	3	39	13	5	4	4	13	5	4	4	13	5	4	4
1	3	24	8	3	3	2	8	3	3	2	8	3	3	2
1	3	30	10	5	4	1	10	5	4	1	10	5	4	1
1	3	24	8	2	5	1	8	2	5	1	8	2	5	1
1	3	21	7	1	2	4	7	1	2	4	7	1	2	4
1	3	39	13	5	4	4	13	5	4	4	13	5	4	4
1	3	15	5	1	1	3	5	1	1	3	5	1	1	3
1	3	33	11	5	2	4	11	5	2	4	11	5	2	4
1	3	24	8	4	3	1	8	4	3	1	8	4	3	1
1	3	12	4	1	2	1	4	1	2	1	4	1	2	1
1	3	42	14	4	5	5	14	4	5	5	14	4	5	5
1	3	24	8	4	2	2	8	4	2	2	8	4	2	2
1	3	24	8	3	3	2	8	3	3	2	8	3	3	2
1	3	21	7	1	2	4	7	1	2	4	7	1	2	4
1	3	45	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
1	3	33	11	3	5	3	11	3	5	3	11	3	5	3
1	3	36	12	3	5	4	12	3	5	4	12	3	5	4
1	3	33	11	3	5	3	11	3	5	3	11	3	5	3
1	3	30	10	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	4
1	3	33	11	5	5	1	11	5	5	1	11	5	5	1
1	3	27	9	4	4	1	9	4	4	1	9	4	4	1
1	3	39	13	4	5	4	13	4	5	4	13	4	5	4
1	3	24	8	5	1	2	8	5	1	2	8	5	1	2
1	3	30	10	4	1	5	10	4	1	5	10	4	1	5
1	1	21	7	5	1	1	7	5	1	1	7	5	1	1
1	1	24	8	3	3	2	8	3	3	2	8	3	3	2
1	1	33	11	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4
2	1	21	7	2	3	2	7	2	3	2	7	2	3	2
2	1	15	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
2	1	39	13	4	5	4	13	4	5	4	13	4	5	4

2	1	24	8	3	1	4	8	3	1	4	8	3	1	4
2	2	33	11	4	5	2	11	4	5	2	11	4	5	2
1	2	27	9	1	5	3	9	1	5	3	9	1	5	3
1	2	18	6	1	1	4	6	1	1	4	6	1	1	4
1	2	24	8	3	1	4	8	3	1	4	8	3	1	4
1	2	39	13	3	5	5	13	3	5	5	13	3	5	5
1	2	27	9	1	5	3	9	1	5	3	9	1	5	3
1	2	27	9	4	2	3	9	4	2	3	9	4	2	3
1	2	27	9	5	1	3	9	5	1	3	9	5	1	3
1	2	21	7	1	4	2	7	1	4	2	7	1	4	2
1	2	33	11	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	3
1	2	33	11	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4
1	2	24	8	4	3	1	8	4	3	1	8	4	3	1
1	2	21	7	1	5	1	7	1	5	1	7	1	5	1
1	2	27	9	2	3	4	9	2	3	4	9	2	3	4
1	2	21	7	2	1	4	7	2	1	4	7	2	1	4
1	2	27	9	3	2	4	9	3	2	4	9	3	2	4
1	2	33	11	5	4	2	11	5	4	2	11	5	4	2
1	2	24	8	5	1	2	8	5	1	2	8	5	1	2
1	2	24	8	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3
1	2	21	7	3	2	2	7	3	2	2	7	3	2	2
1	2	21	7	1	4	2	7	1	4	2	7	1	4	2
1	2	15	5	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	1
1	2	15	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
1	2	39	13	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5
1	2	30	10	3	4	3	10	3	4	3	10	3	4	3
1	2	21	7	1	5	1	7	1	5	1	7	1	5	1
1	2	12	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2
1	2	30	10	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	3
1	2	33	11	4	5	2	11	4	5	2	11	4	5	2
1	2	27	9	5	1	3	9	5	1	3	9	5	1	3
1	2	24	8	1	3	4	8	1	3	4	8	1	3	4

1	2	18	6	2	3	1	6	2	3	1	6	2	3	1
1	2	42	14	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	5
1	2	33	11	4	5	2	11	4	5	2	11	4	5	2
1	2	30	10	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	3
1	2	30	10	4	5	1	10	4	5	1	10	4	5	1
1	2	24	8	1	3	4	8	1	3	4	8	1	3	4
2	2	15	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
1	2	39	13	5	4	4	13	5	4	4	13	5	4	4
1	2	30	10	3	4	3	10	3	4	3	10	3	4	3
1	2	18	6	4	1	1	6	4	1	1	6	4	1	1
2	2	33	11	3	3	5	11	3	3	5	11	3	3	5
1	2	30	10	2	3	5	10	2	3	5	10	2	3	5
2	2	24	8	3	2	3	8	3	2	3	8	3	2	3
2	2	18	6	3	1	2	6	3	1	2	6	3	1	2
1	2	30	10	4	1	5	10	4	1	5	10	4	1	5
2	2	24	8	2	2	4	8	2	2	4	8	2	2	4
1	2	21	7	3	1	3	7	3	1	3	7	3	1	3
1	2	21	7	1	2	4	7	1	2	4	7	1	2	4
1	2	36	12	3	5	4	12	3	5	4	12	3	5	4
1	2	18	6	4	1	1	6	4	1	1	6	4	1	1
1	4	27	9	2	3	4	9	2	3	4	9	2	3	4
2	4	30	10	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	4
2	4	36	12	5	2	5	12	5	2	5	12	5	2	5
2	2	42	14	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	5
2	3	33	11	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	3

<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	Eficacia	p10	p11	p12	Eficiencia	p13	p14	p15	p16	Efectividad	p17	p18	p19	p20
43	13	5	3	5	13	3	5	4	1	17	4	3	5	5
31	9	2	2	5	6	1	1	2	2	16	1	5	5	5



37	11	2	4	5	12	1	3	4	4	14	1	4	5	4
30	7	1	2	4	12	1	2	4	5	11	3	1	4	3
32	11	5	1	5	8	1	1	4	2	13	2	5	1	5
36	7	2	3	2	16	5	5	2	4	13	5	1	4	3
25	5	1	1	3	8	1	1	3	3	12	1	5	1	5
33	9	2	4	3	13	3	2	5	3	11	1	2	3	5
33	11	5	3	3	12	3	3	2	4	10	1	1	4	4
36	10	2	5	3	10	2	4	2	2	16	2	5	5	4
31	10	5	3	2	16	3	4	4	5	5	2	1	1	1
33	12	3	4	5	10	3	1	3	3	11	1	5	2	3
29	7	4	1	2	12	1	5	4	2	10	1	2	5	2
22	4	2	1	1	11	4	3	3	1	7	1	4	1	1
27	10	4	3	3	9	1	1	2	5	8	1	3	3	1
35	11	5	5	1	13	4	1	5	3	11	5	2	1	3
39	12	4	3	5	15	4	1	5	5	12	4	2	4	2
36	14	5	4	5	10	4	1	4	1	12	2	4	4	2
40	10	5	3	2	15	2	5	3	5	15	4	2	4	5
34	9	3	1	5	11	1	2	5	3	14	4	5	3	2
29	5	1	3	1	14	1	5	5	3	10	1	5	2	2
35	8	1	3	4	14	2	3	4	5	13	4	2	3	4
37	12	5	3	4	14	5	2	2	5	11	5	2	2	2
31	11	4	5	2	12	1	5	5	1	8	2	4	1	1
30	12	2	5	5	8	2	2	3	1	10	2	4	1	3
36	12	3	4	5	11	5	2	2	2	13	2	3	3	5
34	11	5	1	5	12	1	3	5	3	11	2	1	4	4
38	12	4	5	3	15	3	5	2	5	11	1	3	4	3
30	8	4	1	3	10	1	4	3	2	12	1	1	5	5
31	9	2	2	5	10	3	2	1	4	12	1	5	4	2
26	4	2	1	1	11	4	1	2	4	11	2	1	5	3
33	8	2	1	5	11	4	1	3	3	14	3	5	5	1
31	9	4	1	4	11	3	3	1	4	11	4	1	1	5
35	7	5	1	1	11	4	2	3	2	17	5	5	5	2

32	10	5	3	2	12	2	3	3	4	10	1	2	2	5
24	6	1	2	3	9	1	2	3	3	9	1	2	3	3
25	5	1	3	1	10	1	3	1	5	10	1	3	1	5
20	6	2	1	3	7	2	1	3	1	7	2	1	3	1
11	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
38	10	4	1	5	14	4	1	5	4	14	4	1	5	4
37	9	3	5	1	14	3	5	1	5	14	3	5	1	5
34	10	4	5	1	12	4	5	1	2	12	4	5	1	2
47	15	5	5	5	16	5	5	5	1	16	5	5	5	1
33	9	1	5	3	12	1	5	3	3	12	1	5	3	3
27	7	2	2	3	10	2	2	3	3	10	2	2	3	3
25	7	4	1	2	9	4	1	2	2	9	4	1	2	2
41	11	2	4	5	15	2	4	5	4	15	2	4	5	4
37	9	2	3	4	14	2	3	4	5	14	2	3	4	5
39	11	4	2	5	14	4	2	5	3	14	4	2	5	3
34	10	2	5	3	12	2	5	3	2	12	2	5	3	2
25	5	1	3	1	10	1	3	1	5	10	1	3	1	5
11	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
23	5	2	2	1	9	2	2	1	4	9	2	2	1	4
11	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
40	12	5	3	4	14	5	3	4	2	14	5	3	4	2
25	5	1	1	3	10	1	1	3	5	10	1	1	3	5
34	8	2	5	1	13	2	5	1	5	13	2	5	1	5
33	9	3	2	4	12	3	2	4	3	12	3	2	4	3
29	9	2	2	5	10	2	2	5	1	10	2	2	5	1
31	7	1	3	3	12	1	3	3	5	12	1	3	3	5
28	6	1	1	4	11	1	1	4	5	11	1	1	4	5
32	8	5	2	1	12	5	2	1	4	12	5	2	1	4
32	10	1	5	4	11	1	5	4	1	11	1	5	4	1
37	9	3	2	4	14	3	2	4	5	14	3	2	4	5
28	8	2	5	1	10	2	5	1	2	10	2	5	1	2
41	13	4	5	4	14	4	5	4	1	14	4	5	4	1

31	9	3	3	3	11	3	3	3	2	11	3	3	3	2
22	6	2	1	3	8	2	1	3	2	8	2	1	3	2
28	8	5	2	1	10	5	2	1	2	10	5	2	1	2
45	13	5	5	3	16	5	5	3	3	16	5	5	3	3
40	10	3	5	2	15	3	5	2	5	15	3	5	2	5
39	11	5	4	2	14	5	4	2	3	14	5	4	2	3
39	11	1	5	5	14	1	5	5	3	14	1	5	5	3
19	5	1	3	1	7	1	3	1	2	7	1	3	1	2
38	10	2	5	3	14	2	5	3	4	14	2	5	3	4
35	11	5	3	3	12	5	3	3	1	12	5	3	3	1
17	5	1	3	1	6	1	3	1	1	6	1	3	1	1
21	5	2	2	1	8	2	2	1	3	8	2	2	1	3
38	10	4	5	1	14	4	5	1	4	14	4	5	1	4
11	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
25	5	1	3	1	10	1	3	1	5	10	1	3	1	5
37	11	5	3	3	13	5	3	3	2	13	5	3	3	2
25	5	1	3	1	10	1	3	1	5	10	1	3	1	5
29	7	1	1	5	11	1	1	5	4	11	1	1	5	4
35	9	3	5	1	13	3	5	1	4	13	3	5	1	4
38	10	4	2	4	14	4	2	4	4	14	4	2	4	4
28	6	4	1	1	11	4	1	1	5	11	4	1	1	5
21	5	1	3	1	8	1	3	1	3	8	1	3	1	3
22	6	3	2	1	8	3	2	1	2	8	3	2	1	2
43	13	5	5	3	15	5	5	3	2	15	5	5	3	2
37	11	5	3	3	13	5	3	3	2	13	5	3	3	2
29	7	1	4	2	11	1	4	2	4	11	1	4	2	4
25	7	3	1	3	9	3	1	3	2	9	3	1	3	2
37	9	2	2	5	14	2	2	5	5	14	2	2	5	5
11	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
32	8	3	3	2	12	3	3	2	4	12	3	3	2	4
38	10	5	4	1	14	5	4	1	4	14	5	4	1	4
30	8	2	5	1	11	2	5	1	3	11	2	5	1	3

29	7	1	2	4	11	1	2	4	4	11	1	2	4	4
49	13	5	4	4	18	5	4	4	5	18	5	4	4	5
17	5	1	1	3	6	1	1	3	1	6	1	1	3	1
39	11	5	2	4	14	5	2	4	3	14	5	2	4	3
32	8	4	3	1	12	4	3	1	4	12	4	3	1	4
18	4	1	2	1	7	1	2	1	3	7	1	2	1	3
44	14	4	5	5	15	4	5	5	1	15	4	5	5	1
28	8	4	2	2	10	4	2	2	2	10	4	2	2	2
30	8	3	3	2	11	3	3	2	3	11	3	3	2	3
27	7	1	2	4	10	1	2	4	3	10	1	2	4	3
11	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
39	11	3	5	3	14	3	5	3	3	14	3	5	3	3
38	12	3	5	4	13	3	5	4	1	13	3	5	4	1
37	11	3	5	3	13	3	5	3	2	13	3	5	3	2
36	10	3	3	4	13	3	3	4	3	13	3	3	4	3
39	11	5	5	1	14	5	5	1	3	14	5	5	1	3
33	9	4	4	1	12	4	4	1	3	12	4	4	1	3
11	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
28	8	5	1	2	10	5	1	2	2	10	5	1	2	2
34	10	4	1	5	12	4	1	5	2	12	4	1	5	2
23	7	5	1	1	8	5	1	1	1	8	5	1	1	1
26	8	3	3	2	9	3	3	2	1	9	3	3	2	1
35	11	3	4	4	12	3	4	4	1	12	3	4	4	1
27	7	2	3	2	10	2	3	2	3	10	2	3	2	3
25	5	1	3	1	10	1	3	1	5	10	1	3	1	5
43	13	4	5	4	15	4	5	4	2	15	4	5	4	2
32	8	3	1	4	12	3	1	4	4	12	3	1	4	4
35	11	4	5	2	12	4	5	2	1	12	4	5	2	1
31	9	1	5	3	11	1	5	3	2	11	1	5	3	2
24	6	1	1	4	9	1	1	4	3	9	1	1	4	3
30	8	3	1	4	11	3	1	4	3	11	3	1	4	3
47	13	3	5	5	17	3	5	5	4	17	3	5	5	4

37	9	1	5	3	14	1	5	3	5	14	1	5	3	5
29	9	4	2	3	10	4	2	3	1	10	4	2	3	1
37	9	5	1	3	14	5	1	3	5	14	5	1	3	5
23	7	1	4	2	8	1	4	2	1	8	1	4	2	1
39	11	4	4	3	14	4	4	3	3	14	4	4	3	3
35	11	3	4	4	12	3	4	4	1	12	3	4	4	1
28	8	4	3	1	10	4	3	1	2	10	4	3	1	2
25	7	1	5	1	9	1	5	1	2	9	1	5	1	2
33	9	2	3	4	12	2	3	4	3	12	2	3	4	3
27	7	2	1	4	10	2	1	4	3	10	2	1	4	3
37	9	3	2	4	14	3	2	4	5	14	3	2	4	5
41	11	5	4	2	15	5	4	2	4	15	5	4	2	4
34	8	5	1	2	13	5	1	2	5	13	5	1	2	5
28	8	2	3	3	10	2	3	3	2	10	2	3	3	2
27	7	3	2	2	10	3	2	2	3	10	3	2	2	3
25	7	1	4	2	9	1	4	2	2	9	1	4	2	2
19	5	3	1	1	7	3	1	1	2	7	3	1	1	2
25	5	1	3	1	10	1	3	1	5	10	1	3	1	5
11	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
34	10	3	4	3	12	3	4	3	2	12	3	4	3	2
25	7	1	5	1	9	1	5	1	2	9	1	5	1	2
22	4	1	1	2	9	1	1	2	5	9	1	1	2	5
32	10	4	3	3	11	4	3	3	1	11	4	3	3	1
35	11	4	5	2	12	4	5	2	1	12	4	5	2	1
33	9	5	1	3	12	5	1	3	3	12	5	1	3	3
30	8	1	3	4	11	1	3	4	3	11	1	3	4	3
20	6	2	3	1	7	2	3	1	1	7	2	3	1	1
46	14	5	4	5	16	5	4	5	2	16	5	4	5	2
39	11	4	5	2	14	4	5	2	3	14	4	5	2	3
40	10	4	3	3	15	4	3	3	5	15	4	3	3	5
38	10	4	5	1	14	4	5	1	4	14	4	5	1	4
30	8	1	3	4	11	1	3	4	3	11	1	3	4	3

25	5	1	3	1	10	1	3	1	5	10	1	3	1	5
11	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
36	10	3	4	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	3
20	6	4	1	1	7	4	1	1	1	7	4	1	1	1
41	11	3	3	5	15	3	3	5	4	15	3	3	5	4
40	10	2	3	5	15	2	3	5	5	15	2	3	5	5
26	8	3	2	3	9	3	2	3	1	9	3	2	3	1
26	6	3	1	2	10	3	1	2	4	10	3	1	2	4
32	10	4	1	5	11	4	1	5	1	11	4	1	5	1
34	8	2	2	4	13	2	2	4	5	13	2	2	4	5
25	7	3	1	3	9	3	1	3	2	9	3	1	3	2
31	7	1	2	4	12	1	2	4	5	12	1	2	4	5
42	12	3	5	4	15	3	5	4	3	15	3	5	4	3
20	6	4	1	1	7	4	1	1	1	7	4	1	1	1
35	9	2	3	4	13	2	3	4	4	13	2	3	4	4
40	10	3	3	4	15	3	3	4	5	15	3	3	4	5
11	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
11	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
37	11	4	4	3	13	4	4	3	2	13	4	4	3	2