



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias

Escuela Profesional de Estadística e Informática

**Clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores en la Empresa
Esmeralda Corp S.A.C. – San Juan de Miraflores, 2023**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Estadística e Informática

Autora

Jhoselin Jesús Jimenez Castillo

Asesora

Dra. Mirtha Sussan Trejo De Rios

Huacho – Perú

2024



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**

ESCUELA PROFESIONAL ... **ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA**

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Jhoselin Jesus Jimenez Castillo	48512847	11 /03/2024
DATOS DE LA ASESORA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
DRA. Mirtha Sussan Trejo De Rios	32812343	0000-0002-2755-9950
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
DR.Miguel Ángel , Aguilar Luna Victoria	17854491	0000-0003-1699-1913
MG. Edward Iván , Terrones Galvez	41553816	0000-0001-9814-0703
MO. Ronnel Edgar , Bazan Bautista	18010195	0000-0003-0349-6462

Clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda Corp S.A.C. -San Juan de Miraflores, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

9%

2

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to City University of New York System

Trabajo del estudiante

3%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

7

DELPHOS QUALITY INGENIEROS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA. "Modificación del EIA-SD para el Incremento de Capacidad de la Planta de Congelados de Productos

<1%

DEDICATORIA

Esta dedicación viene especialmente de mis queridos padres quienes siempre me han brindado su apoyo incondicional y me han inspirado a seguir recibiendo una buena educación. Gracias a todos los que me han acompañado en este camino, por sus valiosos aportes y por estar a mi lado durante los momentos más importantes de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Me gustaría agradecer a mis padres por sus tremendos esfuerzos y sacrificios al apoyarme y motivarme para completar esta tesis. También me gustaría agradecer a mi asesor de tesis por su apoyo y orientación durante todo el proceso de investigación. A pesar de las dificultades de mi vida, mantengo mi determinación, dedicación, perseverancia y resiliencia. Además, agradezco a mi familia por su aliento y confianza en que completara este estudio.

INDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE TABLA	ix
ÍNDICE DE FIGURA	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación de la investigación.....	17
1.5. Delimitaciones del estudio	18
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1. Antecedentes internacionales	19
2.1.2. Antecedentes nacionales	22
2.2. Bases teóricas	25
2.2.1. Clima Laboral (X)	25
2.2.2. Influencia en la Productividad (Y).....	31
2.3. Bases filosóficas	38
2.4. Definición de términos básicos	39
2.5. Hipótesis de investigación.....	40
2.5.1. Hipótesis general	40
2.5.2. Hipótesis específicas	40
2.6. Operacionalización de las variables	41

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	42
3.1. Diseño metodológico.....	42
3.2. Población y muestra	43
3.2.1. Población.....	43
3.2.2. Muestra.....	43
3.3. Técnicas de recolección de datos	43
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información.....	44
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	46
4.1. Análisis de resultados.....	46
4.2. Contratación de hipótesis.....	55
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	61
5.1. Discusión	61
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
6.1. Conclusiones	63
6.2. Recomendaciones.....	64
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
7.1. Fuentes documentales.....	65
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Clima laboral	46
Tabla 2 Relaciones Interpersonales	47
Tabla 3 Comunicación.....	48
Tabla 4 Reconocimiento y recompensas	49
Tabla 5 Influencia en la productividad	50
Tabla 6 Productividad individual	51
Tabla 7 Productividad del equipo.....	52
Tabla 8 Rentabilidad.....	53
Tabla 9 Mejora Continua.....	54
Tabla 10 Prueba normalidad de la variable clima laboral	55
Tabla 11 Prueba de normalidad de la variable influencia en la productividad.....	56
Tabla 12 El Clima laboral y la influencia en la productividad.....	57
Tabla 13 Las relaciones interpersonales y la influencia en la productividad	58
Tabla 14 La comunicación y la influencia en la productividad.....	59
Tabla 15 El reconocimiento y recompensas y la influencia en la productividad	60

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Clima laboral	46
Figura 2. Relaciones Interpersonales	47
Figura 3. Comunicación	48
Figura 4. Reconocimiento y recompensas	49
Figura 5. Influencia en la productividad.....	50
Figura 6. Productividad individual	51
Figura 7. Productividad del equipo.....	52
Figura 8. Rentabilidad	53
Figura 9. Mejora Continua.....	54

RESUMEN

Esta investigación tiene como **objetivo:** Conocer el clima laboral y su relación con la influencia en la productividad de los trabajadores en la Empresa Esmeralda CORP S.A.C. - San Juan de Miraflores, 2023. **Metodología:** El método científico de tipo de investigación utilizado fue clásico, denominado puro o fundamental, el nivel de investigación fue descriptivo - correlacional. **Hipótesis:** El Clima laboral se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la Empresa Esmeralda CORP S.A.C. - San Juan de Miraflores, 2023. **Muestra:** Estuvo constituido por 57 trabajadores de la Empresa Esmeralda CORP S.A.C. - San Juan de Miraflores. Las técnicas de recolección de datos utilizadas en este trabajo fueron: el análisis documental, la observación y la encuesta. Los instrumentos que se aplicaron fueron: fichas bibliográficas, hemerográficas y de investigación, la guía de observación y cuestionario de preguntas. Finalmente, para la estadística se utilizó el paquete estadístico SPSS 25.0 para la investigación y se tiene en cuenta la interpretación de datos, tablas y figuras estadísticas una vez que se tiene un resultado de conexiones de Spearman que arroja un valor de 0.832 en la hipótesis general, lo cual es una buena asociación, y finalmente se llega a la **conclusión general:** Existe relación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

Palabras clave: Reconocimiento, transparencia, trabajo, conflictos, efectividad, colaboración.

ABSTRACT

This research aims to: Know the work environment and its relationship with the influence on the productivity of workers in the company Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023. **Methodology:** The scientific method of the type of research used was classic, called pure or fundamental, the level of research was descriptive - correlational. **Hypothesis:** The work environment is significantly related to the influence on the productivity of workers in the company Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023. **Sample:** It was made up of 57 workers from the company Esmeralda CORP S.A.C. San Juan de Miraflores. The data collection techniques used in this work were: documentary analysis, observation and survey. The instruments that were applied were: bibliographic, newspaper and research files, the observation guide and a questionnaire. Finally, for statistics, the SPSS 25.0 statistical package was used for the research and the interpretation of data, tables and statistical figures is taken into account once there is a result of Spearman connections that yields a value of 0.832 in the general hypothesis, which is a good association, and finally the general conclusion is reached: There is a relationship between the work environment and the influence on the productivity of workers in the company Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

Keywords: Recognition, transparency, work, conflicts, effectiveness, collaboration.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: “Clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda Corp S.A.C. San Juan Miraflores, 2023”. Como afirma el autor, Schneider y Reichers (1983), nos definen que: "El clima laboral es una percepción compartida de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, así como sobre los patrones de interacción e intercambio dentro del entorno de trabajo" (p. 244). Por otro lado, Valle, Gordon, Zhao y Gretton, (2015) manifiesta que: “El crecimiento de la productividad es muy importante para la comunidad empresarial. Para algunas personas el crecimiento de la productividad proviene del trabajo, mientras que para otros es el retorno de invertir más en capital. Y 18 también se le llama trabajar de forma más inteligente.”.

La investigación se ha estructurado de la siguiente manera: El I capítulo se tiene en cuenta el planteamiento del problema donde se hace la descripción de la realidad problemática, luego la formulación del problema con su respectivos objetivos de la investigación, tiene en cuenta Justificación de la investigación ,delimitaciones del estudio, viabilidad del estudio y las estrategias metodológicas en el II capítulo el marco teórico, que comprende los antecedentes del estudio, el cual tiene en cuenta las Investigaciones relacionadas con el estudio y tras publicaciones , en las bases teóricas hacemos el tratado de las Teorías sobre la variable independiente y dependiente , definiciones de términos básicos, Sistema de hipótesis y la operacionalización de variables en el III capítulo el marco metodológico que contiene el diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento de la información, el IV capítulo que contiene los resultados estadísticos con el programa estadístico SPSS 25.0 y su respectiva contrastación de hipótesis, en el V capítulo tiene él cuenta la discusión de los resultados, en el VI capítulo contiene las conclusiones, recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas y sus respectivos anexos.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, el clima laboral se enfrenta a desafíos significativos que afectan la productividad en las organizaciones. Uno de los problemas comunes es la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que puede generar altos niveles de estrés y agotamiento entre los empleados. Además, la falta de seguridad laboral, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la escasa participación de los empleados en la toma de decisiones también pueden afectar negativamente el clima laboral y, por ende, la productividad.

Las economías de los países de primer mundo son altamente productivas, las cuales generan ingresos positivos sobre pequeños gastos o costos. Hay que aclarar que el término productividad no implica el sacrificio de más horas de trabajo para lograr los objetivos propuestos. El término productiva implica la optimización de los esfuerzos para lograr los objetivos. En el caso de Alemania, los empleados tienen jornadas de trabajo de 6 horas al día, y registran los más altos índices de productividad. (Pedro, 2018)

En Latinoamérica, la realidad problemática del clima laboral varía de un país a otro, pero existen desafíos comunes. La falta de estabilidad económica en algunos países puede generar inseguridad laboral y aumentar el estrés entre los empleados. Además, la cultura organizacional en algunos lugares puede ser jerárquica y autoritaria, lo que puede afectar la comunicación abierta y la colaboración entre los empleados. La falta de incentivos y reconocimiento por el trabajo realizado también es un problema común en la región.

En el caso específico de Perú, se presentan desafíos similares a los de otros países latinoamericanos. La alta rotación laboral, especialmente en determinadas industrias, puede ser un problema que afecta tanto la estabilidad como la productividad de las organizaciones. La falta de liderazgo efectivo y de canales de comunicación abiertos puede generar conflictos y dificultades en los equipos de trabajo. Además, la desigualdad salarial, la falta de oportunidades de crecimiento profesional y la escasa

conciliación entre el trabajo y la vida personal son factores que pueden afectar el clima laboral y la motivación de los empleados.

Los millennials y centennials (de 18 a 30 años) que son el grupo generacional más grande del Perú y que se caracterizan por ser innovadores, trabajar en equipo y tener facilidad para utilizar tecnologías de comunicación, esperan que sus empleadores les proporcionen ciertas condiciones de trabajo. Entre estas condiciones implican flexibilidad de horarios, salarios acordes al promedio del mercado y sobre todo un liderazgo adecuado. Estas condiciones se reflejan en un buen clima laboral por parte del empleador. Mas del 64% de los peruanos de este grupo generacional está dispuesto a renunciar si no encuentra las condiciones de clima laboral adecuadas. (Gestión, 2019)

En este sentido se evidencia la preocupación de las empresas por atraer al mejor talento de la oferta laboral peruana. Actualmente las empresas ofrecen las mismas condiciones laborales. Pero solo las empresas top o que se encuentran entre los mejores lugares para trabajar, ofrecen un clima laboral sobresaliente, el tener un clima laboral adecuado implica que la organización cuide a sus colaboradores y ofrezcan las condiciones necesarias para un crecimiento profesional y un crecimiento personal. (Soto, 2019)

El 81% de los peruanos que se encuentra en edad laboral, sostienen que una de las mayores razones para renunciar a su centro laboral es el maltrato y la falta de un buen clima laboral. El 78% de los peruanos, busca un lugar tranquilo para trabajar, un ambiente familiar y sobre todo un pago justo con respecto a su desempeño laboral. En este sentido se puede verificar que el sueldo es un aspecto importante, pero la satisfacción, felicidad y tranquilidad del personal se vuelve un aspecto que se tiene que gestionar a través de un buen clima laboral. (Zumaeta, 2018)

En la empresa Esmeralda Corp. S.A.C. en San Juan de Miraflores, específicamente del rubro de procesamiento de productos hidrobiológicos, almacenamiento de productos congelados y secos, procesos cárnicos, tratamiento de aguas residuales y procesamiento de productos agroindustriales, existen problemas relacionadas con el clima laboral y la productividad de los trabajadores. Algunas incluyen condiciones de trabajo inseguras, un ambiente laboral estresante, falta de

reconocimiento y oportunidades de crecimiento, comunicación deficiente y problemas de liderazgo.

Las condiciones de trabajo inseguras, especialmente en estas industrias, pueden afectar la seguridad y la salud de los empleados, generando un clima laboral negativo y disminuyendo la productividad. Además, las altas demandas laborales, los plazos ajustados y las tareas repetitivas o físicamente exigentes pueden generar un ambiente de trabajo estresante que afecte el bienestar de los empleados y su productividad.

La falta de reconocimiento por el trabajo realizado y la ausencia de oportunidades claras de crecimiento y desarrollo profesional pueden desmotivar a los empleados y afectar su compromiso con la empresa, disminuyendo así su productividad. Asimismo, la comunicación deficiente entre la dirección y los empleados puede generar malentendidos, falta de claridad en las expectativas y falta de retroalimentación, lo cual contribuye a un clima laboral negativo y afecta la productividad.

Es importante tener en cuenta que, si bien existen desafíos en el clima laboral a nivel mundial, en Latinoamérica y en Perú, también hay iniciativas y esfuerzos en curso para abordar estos problemas. Las organizaciones y los gobiernos están tomando medidas para promover un clima laboral positivo, que fomente el bienestar de los empleados, la participación y la productividad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el Clima laboral se relaciona con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo las relaciones interpersonales se relacionan con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023?

2. ¿Cómo la comunicación se relaciona con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023?
3. ¿Cómo el reconocimiento y recompensas se relaciona con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Conocer el clima laboral y su relación con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Conocer las relaciones interpersonales y su relación con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.x
2. Conocer la comunicación y su relación con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.
3. Conocer el reconocimiento y recompensas y su relación con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

La variable del clima laboral es fundamental para comprender y mejorar el entorno de trabajo en una organización. El clima laboral se refiere a la percepción colectiva de los empleados sobre las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el liderazgo y la cultura organizacional. Esta variable es importante porque influye directamente en la actitud, el comportamiento y el desempeño de los empleados.

La justificación de estudiar y gestionar el clima laboral radica en que un entorno de trabajo favorable tiene un impacto positivo en la productividad de los empleados. Un clima laboral positivo, caracterizado por la confianza, el respeto, la comunicación

abierta, el apoyo y el reconocimiento, promueve la satisfacción y el compromiso de los empleados. Cuando los empleados se sienten valorados y motivados, están más dispuestos a poner esfuerzo adicional en su trabajo, lo que se traduce en una mayor productividad y calidad en sus tareas. Además, un clima laboral positivo también fomenta la retención de talento. Los empleados que se sienten satisfechos y comprometidos con su trabajo tienen menos probabilidades de buscar oportunidades en otras organizaciones. Esto reduce los costos asociados con la rotación de personal y permite mantener un equipo de trabajo estable y cohesionado.

1.5. Delimitaciones del estudio

a) Delimitación temporal

Esta investigación es de actualidad, por cuanto el tema Clima laboral y su influencia en la productividad es vigente.

b) Delimitación espacial

Esta investigación está comprendida dentro de la Región Lima, Provincia de Lima, Distrito de San Juan de Miraflores, que serán los trabajadores de la empresa Esmeralda CORP S.A.C.

c) Delimitación cuantitativa

Esta investigación se efectuará con una muestra no probabilística y el procesamiento estadístico correspondiente.

d) Delimitación conceptual

Esta investigación abarca dos conceptos fundamentales: Clima laboral y su influencia en la Productividad.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

López (2019). en su tesis titulada: “Evaluación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de comercialización pertenecientes a la zona periférica (agencias: calderón y sangolquí), de la empresa eléctrica Quito S.A. (Eeqsa) En El Año 2018”, la institución que le respaldó fue la Universidad Central del Ecuador, el objetivo fue evaluar el clima laboral de los trabajadores de la Gerencia de Comercialización pertenecientes a la Dirección Zona Periférica en las agencias: Calderón y Sangolquí, de la Empresa Eléctrica Quito S.A. (EEQSA) en el año 2018, para mejorar el ambiente laboral de sus colaboradores y a la vez beneficiar a sus usuarios. La investigación fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 21 personas, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- Mediante la evaluación realizada con el apoyo del Cuestionario de Clima Laboral CLA a las Agencias Calderón y Sangolquí de la Empresa Eléctrica Quito S.A. (EEQSA) en el año 2018, se obtuvo una valoración del Índice de Ambiente Laboral (IAL) promedio del 40%, inferior al IAL promedio natural que es del 50%. Es decir, tanto en la Agencia Calderón como en la Agencia Sangolquí hay que mejorar el clima laboral.
- Si bien las dos agencias muestran un IAL general inferior al IAL promedio natural (50%), la de Calderón (46%) muestra un mejor nivel de satisfacción que la de Sangolquí (34%). Es decir, si las dos Agencias requieren atención, mucho más lo necesita la Agencia Sangolquí.

Manobanda (2020). en su tesis titulada: “Clima Laboral en una entidad de salud de la ciudad de Quito”, la institución que le respaldó fue la Universidad Central del Ecuador, el objetivo fue describir el Clima Laboral en una entidad de salud de la ciudad de Quito. La investigación fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 23 trabajadores, el

instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- El Clima Laboral general de la organización es percibido como un nivel “medio” con un porcentaje de 34,78%, es decir, que se cuenta con las condiciones suficientes para efectuar sus funciones pero no son óptimas para un desenvolvimiento eficiente, seguido por un nivel de Clima Laboral Muy desfavorable con un porcentaje de 21,74%, mientras que con un porcentaje de 17,39% perciben al Clima Laboral con un nivel Muy favorable, finalmente un 13,04% percibe al Clima Laboral como un nivel Favorable y Desfavorable indistintamente. En general el Clima Laboral de esta institución de salud tiene un nivel “medio” con 148,3 puntos de promedio lo que representa un 34.78%

García (2020). en su tesis titulada: “Diagnóstico y plan de mejoramiento del clima laboral de la empresa BELTCO SAS ubicada en la Tebaida Quindío”, la institución que le respaldó fue la Universidad del Valle, el objetivo fue determinar el estado actual del clima laboral en la empresa BELTCO SAS en las áreas de: Calidad, Compras, Gestión Humana y financiera; identificando los factores que generan afectación y plantear un plan de mejoramiento. La investigación fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- La realización de un diagnóstico para determinar del estado del clima organizacional en las áreas, financiera, calidad, compras y gestión humana en la empresa BELTCO SAS, permitió establecer que partiendo de la importancia y el rol que tiene a nivel organizacional el área de gestión humana, se requiere de una intervención a corto plazo que permita una medición más amplia y detallada, que de manera mancomunada con el equipo de colaboradores que integran las diversas áreas de la empresa, logre la determinación de aquellos factores determinantes que están incidiendo en el clima laboral de la organización y que fue documentado de manera específica por la pasante como parte de sus hallazgos y evidencias encontradas en el ambiente de trabajo que pueden ser percibidos a través de su experiencia en la empresa.

Suárez (2019) en su tesis titulada: “El Clima laboral y su influencia en la productividad: caso de algunos centros de llamadas de Medellín”, la institución que le respaldó fue la Universidad de Antioquia, el objetivo fue diseñar una propuesta para mejorar el clima laboral y aumentar la productividad de los centros de contacto. La investigación fue de tipo mixta, diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 29 encuestas y 7 entrevistas, el instrumento de recolección de datos fue entrevista y encuestas, llegando a las siguientes conclusiones:

- En el ejercicio realizado se encontró que no siempre la motivación o la satisfacción laboral son generadoras de un buen desempeño, porque éste va ligado a otros factores como las habilidades o aptitudes del individuo, a su sentido de responsabilidad y de pertenencia frente a la empresa en que labora.
- En la mayoría de casos conocidos en la investigación y sobre todo en los empleados antiguos, aunque la motivación no es alta, la productividad sí lo es. Esto demuestra que la habilidad, los conocimientos y la responsabilidad adquiridos, cuando se llevan cierta cantidad de años en las compañías, en cierta medida son más importantes a la hora de evaluar la productividad.
- En contraposición con lo anterior y sobre todo en el personal nuevo y de edades inferiores a los 26 años, la motivación sí juega un papel fundamental en el desempeño y más aún las retribuciones. También las expectativas que se tengan frente al trabajo son fundamentales a la hora de desempeñarse.

Castellanos (2020) en su tesis titulada: “Clima organizacional como influencia en la productividad de la empresa salmón CLOTHING de la ciudad de Tuluá, valle del cauca”, la institución que le respaldó fue la Universidad del Valle, el objetivo fue identificar cómo el clima organizacional influye sobre la productividad de la empresa Salmón Clothing de la ciudad de Tuluá y a partir de los resultados diseñar estrategias de fortalecimiento o mejoramiento. La investigación fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 13 personas, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- En Colombia la industria textil-confección ha sido de gran tradición en el sector industrial (Van der Bruggen y Generalitat de Catalunya, 1999). Sin embargo, en las últimas décadas se ha visto en dificultades. Entre sus causas se especulan diversos factores relacionados con la globalización, el sector, el ambiente laboral y el comportamiento de los colaboradores. En vista de lo anterior, el presente trabajo de investigación se centra en identificar la influencia del clima organizacional sobre la productividad de una pyme del sector de confecciones. A causa de que, el clima organizacional es la percepción y apreciación de los trabajadores sobre aspectos estructurales, interpersonales y del ambiente físico de una organización que de una u otra manera impacta de manera positiva o negativa las relaciones (García Solarte, 2009). Al mismo tiempo, influye en los comportamientos y actitudes de los trabajadores de una empresa y viceversa (Rodríguez, 2016). Mientras que, la productividad se relaciona con la eficiencia y eficacia que se desprenden en un proceso, por lo que aumentar esta variable es lograr mejorar resultados teniendo en cuenta cada recurso empleado para generarlo (Gutiérrez, 2010). Como resultado se encontró que el clima organizacional no se relaciona y no influye sobre la productividad de Salmón Clothing de la ciudad de Tuluá.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Castillo (2022). en su tesis titulada: “Clima laboral y productividad de los colaboradores en Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022”, la institución que le respaldo fue la Universidad César Vallejo, el objetivo fue determinar si el Clima laboral se relaciona con la Productividad de los colaboradores de la empresa Route To Market Chiclayo – 2022. La investigación fue de tipo básico con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 34 trabajadores, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

Primero: Basado en el estudio realizado, se encontró que la relación entre las variables Clima Laboral y Productividad es significativa al nivel de .517** positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva, por lo tanto, se puede deducir que la relación

es directamente proporcional; es decir, que a mayor injerencia del Clima Laboral mayor será la productividad, en pro de la empresa Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022.

Segundo: Basado en el estudio realizado, se encontró que la relación entre las variables Talento Humano y Productividad es significativa al nivel de .443** positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, que a mayor injerencia del Talento Humano mayor será la productividad, en pro de la empresa Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022.

Gonzáles (2020). en su tesis titulada: “Clima laboral, estrés y satisfacción laborales en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019”, la institución que le respaldó fue la Universidad César Vallejo, el objetivo fue determinar la relación entre clima, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 300 docentes, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

Primero: El nivel de clima laboral se aprecia que el 64% de los docentes de universidades privadas en Chimbote consideran que el clima laboral es muy favorable, el 23% indica que se encuentran en un nivel desfavorable. (tabla1)

Segundo: Se identificó que el 72% de los docentes de universidades privadas de Chimbote consideran que el estrés laboral es de nivel intermedio, el 17% registra que están en estrés. (Tabla 3)

Tercero: Se identificó que el 60.2% de los docentes de universidades privadas de Chimbote consideran que la Satisfacción laboral es regular, el 27.6% lo considera de nivel parcial insatisfacción laboral. (Tabla 5)

Contreras (2022). en su tesis titulada: “Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada en Arequipa, 2021”, la institución que le respaldó fue la Universidad Autónoma del Perú, el objetivo fue determinar la

relación entre el estrés laboral y el clima laboral en trabajadores de una empresa privada de Arequipa, 2021. La investigación fue de tipo correlacional, diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 110 colaboradores, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- El estrés laboral y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada en Arequipa, guardaron una correlación negativa débil y altamente significativa ($\rho = -.238$; $p = .012$). Pudiendo afirmar que, a mayor estrés laboral habría un inadecuado clima laboral.
- El 10% de los trabajadores registraron un nivel alto de estrés laboral, mientras que el 28.2% contaron con un nivel intermedio, así mismo, el nivel bajo fue el de mayor predominancia con un 61.8%.

Advincula (2019) en su tesis titulada: “Gestión por procesos y su influencia en la productividad de la empresa Mecatrónica & Control SAC, Cercado de Lima, 2019”, la institución que le respaldó fue la Universidad César Vallejo, el objetivo fue determinar la influencia de la gestión por procesos en la productividad de la empresa mecatrónica & control sac cercado de lima 2019. La investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, la muestra fue censal, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- Se ha determinado que existe influencia de la gestión por procesos con la productividad de los trabajadores de la empresa mecatrónica & control sac.
- Se ha determinado que existe influencia de las personas en la productividad de la empresa mecatrónica & control sac.
- Se ha determinado que existe influencia en los recursos físicos con la productividad de los trabajadores de la empresa mecatrónica & control sac.
- Se ha determinado que existe influencia con la planificación de procesos en la productividad de los trabajadores de la empresa mecatrónica & control sac.

Moreira (2018) en su tesis titulada: “El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador”, la institución que le respaldó fue

la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el objetivo fue demostrar que el clima organizacional influye en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- Del resultado obtenido en las encuestas, en base a las repuestas de docentes y administrativos de las Instituciones de Educación Superior de la Provincia de Manabí (IES), en donde se consideraron las variables, clima organizacional y productividad laboral con sus dimensiones: Ambiente físico, características estructurales, ambiente social, productividad y nivel de satisfacción, podemos afirmar categóricamente con un alto nivel de confianza, que el clima organizacional influye en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí. Con lo que se demuestra que a mejor clima organizacional mayor productividad laboral. Además, la correlación es positiva y significativa alcanzando un 85.6 %.
- Del resultado obtenido en las encuestas, considerando el indicador: Ambiente físico, con sus índices o instrumentos de medición: Espacios físicos, instalaciones y equipos, podemos afirmar categóricamente con un alto nivel de confianza, que el ambiente físico afecta la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí. Con lo que se demuestra que a mejor ambiente físico mayor productividad laboral. Además, la correlación es positiva y significativa alcanzando un 75.5 %.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Laboral (X)

Schneider y Reichers (1983), nos definen que: "El clima laboral es una percepción compartida de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, así como sobre los patrones de interacción e intercambio dentro del entorno de trabajo" (p. 244).

Robbins y Judge (2017), nos mencionan que: "El clima laboral se refiere a los atributos observables del entorno de trabajo, que son percibidos directa o indirectamente por los empleados y que influyen en su comportamiento" (p. 514).

Litwin y Stringer (1968), indican que: "El clima laboral se refiere a los aspectos afectivos o emocionales del ambiente de trabajo que son percibidos por los empleados y que influyen en su comportamiento" (p. 1).

Ehrhart y Macey (2013), nos mencionan que: "El clima laboral es una construcción psicológica que refleja las percepciones colectivas de los empleados sobre las características organizacionales que los rodean y que tienen el potencial de influir en su comportamiento" (p. 343).

2.2.1.1.Relaciones Interpersonales

Kramar, Bartram, De Cieri y Noe (2014) nos mencionan que: "Las relaciones interpersonales se refieren a las conexiones, vínculos y patrones de interacción entre los individuos dentro de una organización, incluyendo la comunicación, la colaboración y el apoyo mutuo" (p. 75).

Beebe y Masterson (2003), también nos mencionan que: "Las relaciones interpersonales son las asociaciones y conexiones entre individuos, caracterizadas por la comunicación, la interdependencia, el apoyo emocional y la reciprocidad" (p. 149).

Luthans (2008), nos indica que: "Las relaciones interpersonales se refieren a las interacciones sociales y los lazos afectivos entre los individuos en un entorno laboral, incluyendo la confianza, el respeto y la colaboración" (p. 182).

2.2.1.1.1. Trabajo en Equipo

Katzenbach y Smith (1993), nos mencionan que: "El trabajo en equipo es el proceso de compartir responsabilidades y cooperar entre los miembros de un

grupo para alcanzar metas comunes, a través del intercambio de habilidades, conocimientos y esfuerzos coordinados" (p. 12).

Robbins y Judge (2017), nos mencionan que: "El trabajo en equipo se refiere a la colaboración activa y coordinada de un grupo de personas con habilidades complementarias, quienes trabajan juntas hacia una meta compartida, tomando decisiones conjuntas y asumiendo la responsabilidad colectiva de los resultados" (p. 356).

Hackman (2002), nos menciona que: "El trabajo en equipo es una forma específica de interacción social en la que los miembros se consideran mutuamente responsables de alcanzar un objetivo conjunto y se comprometen en un esfuerzo coordinado para lograrlo" (p. 315).

2.2.1.1.2. Respeto y apoyo mutuo

Nelson y Quick (2015), nos mencionan que: "El respeto y apoyo mutuo son elementos clave de un entorno de trabajo positivo, donde los miembros del equipo reconocen y valoran las contribuciones de los demás, y están dispuestos a brindarse ayuda y respaldo cuando sea necesario" (p. 274).

Robbins y Judge (2017), nos mencionan que: "El respeto y apoyo mutuo se refieren a la consideración y atención que los miembros de un equipo muestran hacia los demás, valorando sus opiniones, reconociendo sus contribuciones y brindando ayuda y respaldo en situaciones de necesidad" (p. 369).

2.2.1.1.3. Ausencia de conflictos

Robbins y Judge (2017), nos mencionan que: "La ausencia de conflictos se refiere a la condición en la que no existen desacuerdos significativos, tensiones o disputas entre los miembros de un equipo o en un entorno de trabajo, promoviendo un ambiente de armonía y cooperación" (p. 443).

Jehn (1997), nos menciona que: "La ausencia de conflictos se refiere a la falta de disputas abiertas o conflictos de opiniones entre los miembros de un grupo, donde las diferencias y desacuerdos son minimizados o resueltos de manera constructiva" (p. 258).

2.2.1.2. Comunicación

Osgood, Schramm y Wiener (1954), nos mencionan que: "La comunicación es un proceso mediante el cual una fuente transmite un mensaje a un receptor con la intención de influir en sus pensamientos, sentimientos o acciones" (p. 6).

Littlejohn y Foss (2011), nos mencionan que: "La comunicación es un proceso transaccional de intercambio de mensajes entre al menos dos personas, que involucra la transmisión, recepción e interpretación de información, ideas, emociones y significados" (p. 5).

Griffin (2012), nos menciona que: "La comunicación es el proceso mediante el cual las personas intercambian información, ideas, emociones y significados a través de canales simbólicos, como el lenguaje verbal y no verbal" (p. 7).

2.2.1.2.1. Retroalimentación constructiva

Ashford y Cummings (1983), nos mencionan que: "La retroalimentación constructiva se refiere a los comentarios y comentarios proporcionados a los individuos de manera

efectiva y positiva, con el propósito de mejorar el desempeño, fomentar el crecimiento y el desarrollo personal, y promover cambios constructivos en el comportamiento" (p. 367).

London (2015), nos menciona que: "La retroalimentación constructiva implica proporcionar a los individuos comentarios útiles, específicos y orientados hacia el desarrollo, que ayuden a mejorar su desempeño, habilidades y competencias, y fomenten un crecimiento positivo y una mayor efectividad" (p. 290).

2.2.1.2.2. Transparencia en la comunicación de decisiones

Pearce y Robinson (2011), nos mencionan que:

La comunicación de decisiones se refiere al proceso de transmitir información sobre decisiones tomadas en una organización a las partes interesadas relevantes, incluyendo a los empleados, clientes, proveedores u otras partes involucradas. Implica compartir la justificación, el contexto y las implicaciones de las decisiones con el fin de promover la comprensión y la aceptación (p. 278).

2.2.1.3.Reconocimiento y recompensas

Milkovich y Newman (2008), nos mencionan que:

El reconocimiento y las recompensas se refieren a las prácticas y programas diseñados para identificar y valorar el desempeño sobresaliente de los empleados, y proporcionar incentivos y retribuciones en forma de elogios, premios, beneficios económicos u otras formas de reconocimiento tangibles e intangibles (p. 262).

Lawler III (2003), nos menciona que:

El reconocimiento y las recompensas se refieren a los mecanismos utilizados por las organizaciones para reconocer y premiar el desempeño excepcional de los empleados, fomentando así la motivación, el compromiso y la satisfacción en el trabajo. Pueden incluir incentivos económicos, reconocimiento público, oportunidades de desarrollo o beneficios adicionales (p. 150).

Armstrong y Murlis (2007), nos mencionan que:

El reconocimiento y las recompensas se refieren a los procedimientos y prácticas utilizadas para identificar y recompensar el desempeño y los logros de los empleados en una organización, ya sea a través de aumentos salariales, bonificaciones, promociones, reconocimiento público o programas de incentivos (p. 356).

2.2.1.3.1. Reconocimiento del desempeño

Deci y Ryan (2000), nos mencionan que:

El reconocimiento del desempeño se refiere a la evaluación y valoración positiva del trabajo, logros y contribuciones de los empleados por parte de la organización y sus superiores. Este reconocimiento puede ser expresado a través de elogios, retroalimentación positiva, recompensas tangibles o intangibles, y otras formas de aprecio (p. 179).

Kressler, Bamberger y Fassina (2010), nos mencionan que:

El reconocimiento del desempeño se refiere a la identificación y apreciación de los esfuerzos y resultados sobresalientes de los empleados en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Este reconocimiento puede tomar la forma de elogios, premios, oportunidades de desarrollo, promociones u

otros incentivos que refuercen y valoren el buen desempeño (p. 610).

2.2.1.3.2. Recompensas justas

Guzmán (2020) menciona que:

Las recompensas justas se refieren a las prácticas y políticas de compensación y retribución en una organización que se perciben como equitativas y justas por parte de los empleados. Esto implica que las recompensas, como los salarios, bonificaciones, beneficios y oportunidades de desarrollo, se asignen de manera imparcial y se basen en criterios transparentes y objetivos, como el desempeño, la contribución y la experiencia. Las recompensas justas promueven la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso de los empleados al sentirse valorados y reconocidos de manera justa por su trabajo y esfuerzo.

2.2.1.3.3. Programas de incentivos

Gupta y Shaw (2014), nos mencionan que:

Los programas de incentivos son estrategias y esquemas diseñados para motivar y recompensar a los empleados por su desempeño excepcional y logro de objetivos. Estos programas suelen incluir elementos como bonificaciones basadas en el rendimiento, reconocimientos públicos, premios monetarios o no monetarios, y oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional (p. 148).

2.2.2. Influencia en la Productividad (Y)

Gordon, Zhao y Gretton, (2015) manifiesta que:

“El crecimiento de la productividad es muy importante para la comunidad empresarial. Para algunas personas el crecimiento de la productividad proviene del trabajo, mientras que para otros es el retorno

de invertir más en capital. Y 18 también se le llama trabajar de forma más inteligente.”

Gordon, Zhao y Gretton, (2015) manifiesta que:

Entonces se puede decir que la productividad es la eficiencia con la que las empresas organizaciones, industrias y la economía en su conjunto, convierte los insumos (mano de obra, capital y materias primas) en producto.

Robbins y Judge (2018), nos mencionan que:

La influencia en la productividad se refiere a la capacidad de ciertos factores, como el liderazgo, el clima laboral, los sistemas de recompensas y la motivación, para afectar positivamente el rendimiento y la eficiencia de los empleados. Estos factores pueden estimular y dirigir los esfuerzos de los empleados hacia la consecución de metas y resultados, y mejorar la productividad individual y organizacional (p. 43).

2.2.2.1.Productividad individual

Barrick y Mount (1991) mencionan que:

La productividad individual se refiere a la cantidad y calidad de trabajo realizado por un empleado en un período determinado. Es una medida de la eficiencia y eficacia con la que un individuo lleva a cabo sus tareas asignadas y logra resultados deseados (p. 49).

Latham y Pinder (2005), mencionan que: "La productividad individual se refiere a la cantidad de trabajo realizado por un individuo en relación con un conjunto específico de metas o estándares. Es una medida de la efectividad y rendimiento individual en la consecución de resultados deseados" (p. 41).

2.2.2.1.1. Eficiencia

Daft (2018), nos menciona que: "La eficiencia se refiere a la capacidad de utilizar los recursos de manera óptima

para lograr los resultados deseados. Es la medida en la cual una organización o individuo utiliza eficazmente sus recursos limitados para producir resultados con la menor cantidad de desperdicio o gasto innecesario" (p. 20).

Robbins y Coulter (2019), nos mencionan que: "La eficiencia se refiere a la capacidad de realizar tareas o procesos de manera efectiva y con el menor uso de recursos posibles. Es la medida en la que se maximiza la producción o el rendimiento a través de la minimización de ineficiencias, tiempos de espera, demoras y otros desperdicios" (p. 63).

2.2.2.1.2. Efectividad

Koontz y Weihrich (2010), nos indican que: "La efectividad se refiere a la medida en que se logran los objetivos establecidos. Es la capacidad de alcanzar los resultados deseados, cumplir con las metas y lograr los propósitos establecidos de manera exitosa" (p. 35).

Covey (2004) nos menciona que: "La efectividad es el equilibrio entre la producción de resultados deseados y el cultivo de relaciones y capacidades valiosas. Se refiere a lograr resultados significativos y relevantes en áreas clave de la vida, alineados con los valores y prioridades personales" (p. 78).

2.2.2.1.3. Cumplimiento de los objetivos

Locke y Latham (2002), nos indican que: "El cumplimiento de los objetivos se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados establecidos previamente. Implica el compromiso y la dedicación para alcanzar metas específicas, manteniendo un enfoque en los resultados y superando los obstáculos que puedan surgir en el camino"

(p. 705).

Robbins y Judge (2018), nos mencionan que: "El cumplimiento de los objetivos se refiere a la realización exitosa de los resultados establecidos como metas. Es la capacidad de llevar a cabo las tareas y acciones necesarias para alcanzar los objetivos de manera efectiva y dentro de los plazos establecidos" (p. 65).

2.2.2.2.Productividad del equipo

Katzenbach y Smith (1993), nos mencionan que:

La productividad en equipo se refiere a la capacidad de un grupo de personas para trabajar juntas de manera eficiente y efectiva, alcanzando resultados superiores a los que podrían lograr individualmente. Implica la colaboración, la sinergia y el aprovechamiento de las fortalezas individuales para lograr metas compartidas (p. 45).

Hackman (2002), nos indica que:

La productividad en equipo se refiere a la capacidad de un equipo para alcanzar resultados valiosos y de alta calidad. Implica la colaboración efectiva, el intercambio de conocimientos y habilidades, y la integración de los esfuerzos individuales en un esfuerzo conjunto para lograr objetivos comunes (p. 252).

Salas, Cooke y Rosen (2008), nos mencionan que:

La productividad en equipo se refiere a la capacidad de un equipo para generar resultados valiosos en términos de cantidad, calidad y eficiencia. Se basa en la coordinación, la comunicación efectiva y el aprovechamiento de los recursos y habilidades colectivas para lograr los objetivos del equipo" (p. 74).

2.2.2.2.1. Colaboración y coordinación

Tannenbaum, Mathieu y Salas (2012), nos mencionan que:

La colaboración y coordinación se refieren al grado en que los miembros de un equipo trabajan juntos de manera efectiva, compartiendo información, recursos y esfuerzos para alcanzar metas comunes. Implica la comunicación abierta, el intercambio de conocimientos y la sincronización de actividades para lograr la sinergia y maximizar la eficiencia del equipo (p. 233).

Thompson (2014), nos menciona que:

La colaboración y coordinación se refieren a la capacidad de los miembros del equipo para trabajar juntos de manera armoniosa y efectiva. Implica la participación activa, el apoyo mutuo y la sincronización de esfuerzos para lograr los objetivos del equipo. La colaboración implica la contribución individual al esfuerzo colectivo, mientras que la coordinación se enfoca en la alineación de actividades y tareas para evitar conflictos y maximizar la eficiencia (p. 68).

2.2.2.2.2. Capacidad para trabajar de manera conjunta

Mathieu, Marks y Zaccaro (2001) nos indican que:

La capacidad para trabajar de manera conjunta se refiere a la aptitud de los individuos para colaborar y coordinar sus esfuerzos en el contexto de un equipo. Implica habilidades de comunicación efectiva, adaptabilidad, solución de problemas conjunta y apoyo mutuo para lograr los objetivos comunes del equipo (p. 384).

2.2.2.3. Rentabilidad

Gitman y Zutter (2015), nos mencionan que:

La rentabilidad se refiere a la capacidad de una empresa para generar ganancias en relación con los recursos invertidos. Es una medida de la eficiencia y efectividad de una organización en la generación de beneficios económicos. La rentabilidad se calcula generalmente como el cociente entre las ganancias netas y los activos totales de la empresa (p. 44).

Brigham y Ehrhardt (2013), nos mencionan que:

La rentabilidad se refiere a la capacidad de una empresa para generar ingresos y ganancias en relación con su inversión de capital. Es un indicador clave de la eficiencia y eficacia de la gestión financiera. La rentabilidad puede medirse a través de ratios como el retorno sobre la inversión, el retorno sobre el patrimonio y el margen de beneficio (p. 67).

2.2.2.3.1. Capital Invertido

Ross, Westerfield y Jordan (2016), nos indican que:

El capital invertido se refiere a los recursos financieros que una empresa ha comprometido en sus activos. Incluye tanto el capital propio, representado por el patrimonio de los accionistas, como el capital ajeno, representado por la deuda y otras obligaciones financieras. El capital invertido es una medida del financiamiento total utilizado para adquirir y operar los activos de una empresa (p. 103).

Brigham y Ehrhardt (2013), nos mencionan que:

El capital invertido se refiere al monto total de recursos financieros que una empresa ha empleado en sus activos. Incluye tanto el capital propio como el capital ajeno. El capital invertido se utiliza para financiar las operaciones y las inversiones de una

empresa, y puede ser calculado sumando el patrimonio neto y la deuda a largo plazo (p. 74).

2.2.2.3.2. Utilidad

Castañeda (1991) menciona que:

“La utilidad es la propiedad de cualquier objeto de producir placer, bien o felicidad o de impedir el dolor, el mal o la infelicidad. Es decir, la utilidad se entiende como la cualidad que poseen los bienes para satisfacer los deseos o apetitos humanos. La utilidad no es una propiedad exclusivamente objetiva de los bienes, de hecho, la utilidad varía considerablemente de acuerdo con las modificaciones de los gustos.”

2.2.2.4. Mejora Continua

Hernández (2022) menciona que:

“La mejora continua tiene como objetivo la mejora de la productividad a través de los procesos de una manera metódica, gradual y constante en el tiempo. Consigue que la compañía sea más eficaz y eficiente, genera una sensación de equipo, ya que involucra a las personas como parte fundamental del proceso, consiguiendo además de mejoras en la productividad y un entorno de trabajo más satisfactorio para los propios empleados, menos cansado y más seguro.”

2.2.2.4.1. Calidad de producto

Zeithaml, Parasuraman y Berry (1990), nos indica que:

La calidad del producto se refiere a las características y atributos que cumplen o superan las expectativas de los clientes. Incluye la confiabilidad, el desempeño, la durabilidad, la funcionalidad y otros aspectos que determinan la satisfacción del cliente con el producto. La calidad del producto es fundamental para obtener la lealtad del cliente y la ventaja competitiva (p. 17).

2.2.2.4.2. Participación del personal

Velázquez (2023), nos indica que:

La participación personal se refiere al grado en que los empleados se involucran activamente en su trabajo y se sienten conectados emocionalmente con sus responsabilidades laborales. Es un estado en el que los empleados están comprometidos, motivados y muestran un alto nivel de iniciativa y dedicación hacia sus tareas y metas laborales.

2.3. Bases filosóficas

Clima laboral

Se fundamentan en entender el entorno de trabajo como un espacio donde convergen valores, percepciones y relaciones interpersonales. Desde la perspectiva de Abraham Maslow, la teoría de la jerarquía de necesidades destaca la importancia de satisfacer las necesidades sociales y emocionales de los empleados para alcanzar su máximo potencial. En el Perú, esta filosofía se adapta a la cultura laboral que valora las relaciones personales y la colaboración. La calidad del clima laboral impacta directamente en la motivación, la creatividad y la retención del talento. En un país donde el sentido de comunidad es fuerte, un clima laboral positivo refuerza el compromiso de los empleados y contribuye al éxito organizacional.

Influencia en la productividad

Se anclan en diversas corrientes que reconocen la complejidad de factores individuales y organizacionales que inciden en el rendimiento laboral. Desde la perspectiva de Frederick Taylor y su teoría de la administración científica, se destaca la importancia de la eficiencia y la optimización de procesos para mejorar la productividad. En el Perú, esta filosofía encuentra resonancia en la búsqueda de eficiencia y calidad en el desempeño laboral. La influencia en la productividad está directamente relacionada con la gestión del talento y el fomento de un ambiente que promueve la colaboración y la innovación. En un país con una economía en crecimiento, maximizar la productividad se convierte en una meta estratégica para el desarrollo sostenible y la competitividad empresarial.

2.4. Definición de términos básicos

a) Clima laboral

Se refiere al ambiente psicológico y emocional en el que se desarrolla el trabajo en una organización. Incluye las percepciones, actitudes y valores compartidos por los empleados, así como las normas de comportamiento y las relaciones entre los miembros del equipo. Un clima laboral positivo se caracteriza por la confianza, el respeto, la comunicación abierta y la colaboración entre los empleados.

b) Interpersonales

Se refiere a las relaciones y conexiones que se establecen entre las personas dentro de un entorno laboral. Las habilidades interpersonales implican la capacidad de comunicarse efectivamente, trabajar en equipo, resolver conflictos y mantener relaciones profesionales saludables.

c) Apoyo mutuo

Hace referencia a la disposición de los miembros de un equipo o de una organización para brindarse asistencia, respaldo y ayuda mutua. Implica una actitud de colaboración y solidaridad entre los miembros del grupo, promoviendo un ambiente de trabajo en el que se fomenta el apoyo emocional y la cooperación en la consecución de metas comunes.

d) Retroalimentación

Es el proceso de proporcionar información, opiniones y comentarios a una persona sobre su desempeño o resultados. La retroalimentación puede ser tanto positiva como constructiva, y tiene como objetivo ayudar a mejorar el rendimiento y el desarrollo personal. Es una herramienta clave en el crecimiento profesional y la mejora continua.

e) Incentivos

Son estímulos, recompensas o beneficios ofrecidos a los empleados para motivar su desempeño y lograr determinados resultados. Los incentivos pueden ser tangibles, como bonificaciones, aumentos salariales o premios, o intangibles, como reconocimiento público o oportunidades de desarrollo profesional. Su objetivo es impulsar la productividad y el compromiso de los empleados.

f) Productividad

Se refiere a la capacidad de una persona, equipo u organización para producir bienes o servicios utilizando eficientemente los recursos disponibles. La productividad se mide mediante la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados, y puede estar relacionada con la cantidad, calidad y eficiencia de la producción.

g) Capital invertido

Es el conjunto de recursos financieros que una empresa destina a la adquisición y operación de activos. Incluye tanto el capital propio, representado por el patrimonio de los accionistas, como el capital ajeno, representado por la deuda y otras obligaciones financieras. El capital invertido es utilizado para financiar las operaciones y las inversiones de una empresa.

h) Rentabilidad

Se refiere a la capacidad de una inversión o de una empresa para generar ganancias en relación con los recursos invertidos. Es una medida del rendimiento financiero y puede ser calculada mediante indicadores como el retorno de la inversión, el margen de beneficio o el retorno sobre los activos. La rentabilidad es un factor clave en la evaluación de la eficiencia y el éxito de una empresa.

2.5. Hipótesis de investigación**2.5.1. Hipótesis general**

El Clima laboral se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

2.5.2. Hipótesis específicas

1. Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023
2. La comunicación se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023

3. El reconocimiento y recompensas se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

2.6. Operacionalización de las variables

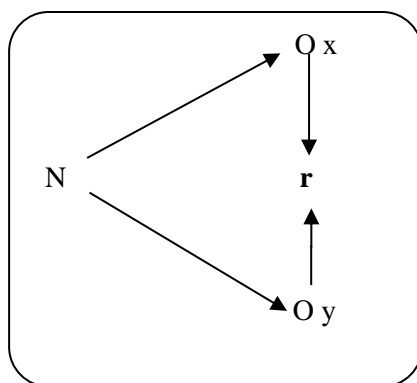
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
(X) CLIMA LABORAL	X.1.- Relaciones Interpersonales X.2.- Comunicación X.3.- Reconocimiento y recompensas	X.1.1.- Trabajo en Equipo X.1.2.- Respeto y apoyo mutuo X.1.3.- Ausencia de conflictos X.2.1.- Retroalimentación constructiva X.2.2.- Transparencia en la comunicación de decisiones X.3.1.- Reconocimiento del desempeño X.3.2.- Recompensas justas X.3.3.- Programas de incentivos	Escala de Likert: Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca
(Y) INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD	Y.1.- Productividad individual Y.2.- Productividad del equipo Y.3.- Rentabilidad Y.4.- Mejora Continua	Y.1.1.- Eficiencia Y.1.2.- Efectividad Y.1.3.- Cumplimiento de los objetivos Y.2.1.- Colaboración y coordinación Y.2.2.- Capacidad para trabajar de manera conjunta Y.3.1.- Capital Invertido Y.3.2.- Utilidad Y.4.1.- Calidad de producto Y.4.2.- Participación del personal	Escala de Likert: Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Tipo de Investigación

El tipo de investigación de acuerdo al fin que se persigue fue la investigación básica, llamada pura o fundamental. Fue descriptivo por cuanto nos dio valiosa información diagnóstica de las variables, con un enfoque cuantitativa y un diseño no experimental transaccional correlacional por cuanto las variables estudiadas se relacionan o tienen un grado relación o dependencia de una variable en la otra, y está interesada en conocer a través de una muestra de las unidades de observación, la relación existente entre las variables identificadas, como podemos ver en la siguiente figura:



Denotación:

- N** = Población
Ox = Observación a la variable independiente.
Oy = Observación a la variable dependiente.
r = Relación entre variables.

Método de Investigación

Método Científico.

Estrategia procedimiento de contratación de hipótesis

Las reglas estratégicas que se empleó para la prueba de hipótesis fueron a través del paquete estadístico de la correlación, en su variante descriptiva y comparativa puesto que se trata de determinar y establecer el nivel de relación existente entre ambas variables. Finalmente, se hará un análisis estadístico de los resultados mediante el coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Córdoba (2009) señala que: “La población es el conjunto bien definido de unidades de observación con características comunes y perceptibles. Es denotado por la letra N”.

El universo poblacional estuvo constituido por 57 trabajadores de la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan de Miraflores.

3.2.2. Muestra

El universo poblacional estuvo constituido por 57 trabajadores de la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan de Miraflores.

Por ser pequeña la población se consideró muestra no probabilística, porque el investigador, conociendo bien la población y con el buen criterio, decide que las unidades de observación se integraron a la muestra. Haremos uso del método, o técnica de muestreo llamado muestreo intencional u opinático, con el criterio de conveniencia del investigador para que sean representativas, la muestra se aplicó a la totalidad de los elementos de observación con las mismas características, según Córdoba (2009 pg. 32) en su libro denominado Estadística aplicada a la Investigación.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos que utilizaremos en el presente trabajo de investigación se muestran a continuación:

Técnicas:

- Análisis documental
- Observación
- Encuesta

Instrumentos:

- Fichas bibliográficas, hemerográficas y de investigación
- Guía de observación
- Cuestionario de preguntas.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

Análisis Documental

Mediante el análisis documental y sus respectivos instrumentos se revisó fuentes bibliográficas, publicaciones especializadas y portales de Internet; directamente relacionados con el tema de investigación.

A través de la entrevista y su instrumento – cuestionario, elaborado por el tesista especialmente para esta investigación, se recopiló información sobre cada una de las dimensiones de la variable, las preguntas están referidas a los aspectos concretos que aportaran para recopilar datos y ubicar las deficiencias en la Vd.

Mediante la observación y su respectivo instrumento vamos a comprender procesos, interrelaciones entre personas y sus situaciones o circunstancias y eventos que suceden a través del tiempo, así como los patrones que se desarrollan y los contextos sociales y culturales en los cuales ocurren las experiencias humanas; así como identificar problemas.

a) Ficha Técnica de Instrumentos

La encuesta estuvo constituida por preguntas de la Vi y la Vd., La medición se realizó a través de la Escala de Likert, que mide de 1 a 5.

b) Administración de los instrumentos y obtención de los datos

Para el acopio de la información se formuló y contó con un cuestionario, confiable y validado por especialistas y expertos en la investigación, que dio su opinión de expertos si el cuestionario es aplicable o puede ser observado para luego ser corregido por el investigador. La confiabilidad se logró aplicando pruebas piloto que serán aplicados el cuestionario varias veces a la muestra determinada para comprobar la precisión y exactitud del instrumento o en todo caso hacemos uso de la prueba de Alfa de Cronbach.

En la administración de cuestionarios se contó con el valioso apoyo en la recopilación de datos del personal.

Análisis Estadístico

Se llevo a cabo utilizando el paquete estadístico SPSS 25.0 el cual proceso, para lograr la interpretación, análisis y discusión los gráficos y figuras estadísticos, para

lograr los resultados y contar con las conclusiones, implicando los objetivos y las hipótesis que fue el producto final de la investigación.

Formulación del modelo

a. Hipótesis Nula.

Existen evidencias que las medias de los tratamientos estadísticamente no difieren significativamente.

b. Hipótesis alterna.

Estadísticamente las medias de los tratamientos difieren significativamente.

c. Recolección de datos y cálculos de los estadísticos correspondientes.

La recolección de datos se efectuó una vez aplicado los tratamientos correspondientes a cada muestra y para el procesamiento se utilizó programas estadísticos.

d. Decisión estadística.

La decisión estadística se tomó como consecuencia de la comparación del estadístico de prueba calculado y el obtenido mediante tablas estadísticas correspondientes a la distribución del estadístico de prueba; esto quiere decir si el valor del estadístico de prueba calculado se encuentra en la región de rechazo se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario se acepta; es decir: Si: $F_0 > F_{\alpha, a-1, N-a}$ se rechaza

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1 *Clima laboral*

<i>Clima laboral</i>				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Bajo	24	42,1	42,1	42,1
	Medio	26	45,6	45,6	87,7
	Alto	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

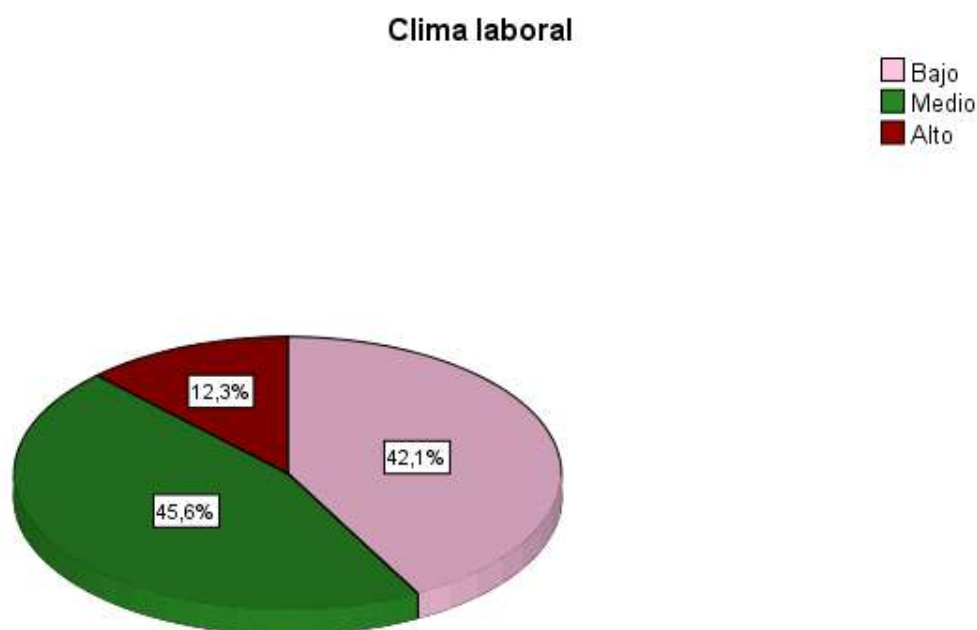


Figura 1. Clima laboral

De la figura 1, un 45,6% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la variable clima laboral, un 42,1% un nivel bajo y un 12,3% un nivel alto en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan de Miraflores.

Tabla 2 *Relaciones Interpersonales*

		<i>Relaciones Interpersonales</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	52,6	52,6	52,6
	Medio	18	31,6	31,6	84,2
	Alto	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

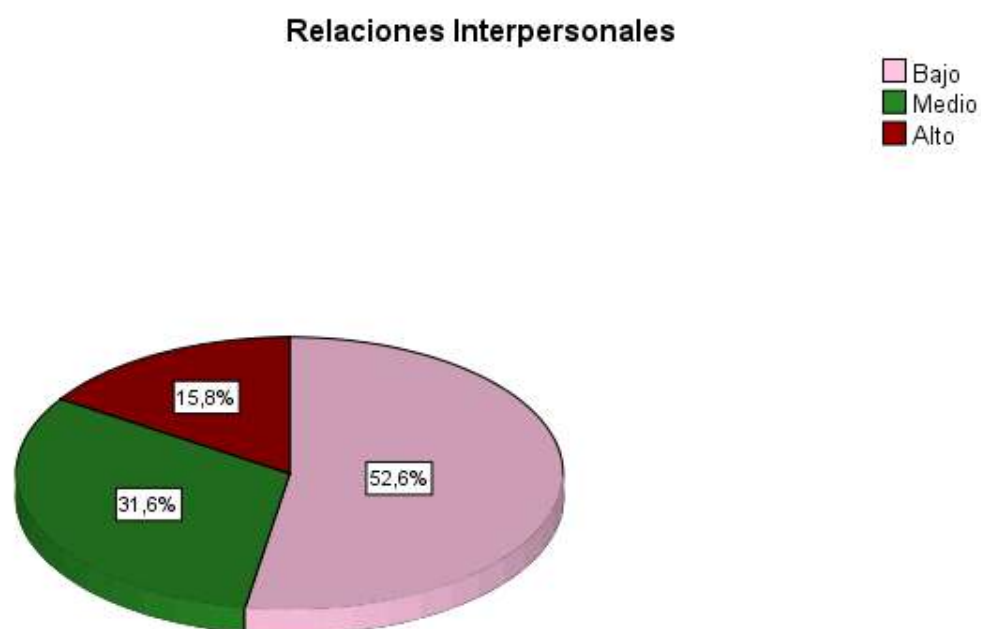


Figura 2. Relaciones Interpersonales

De la figura 2, un 52,6% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de relaciones interpersonales, un 31,6% un nivel medio y un 15,8% un nivel alto en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan de Miraflores.

Tabla 3 *Comunicación*

<i>Comunicación</i>				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Bajo	36	63,2	63,2	63,2
	Medio	14	24,6	24,6	87,7
	Alto	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

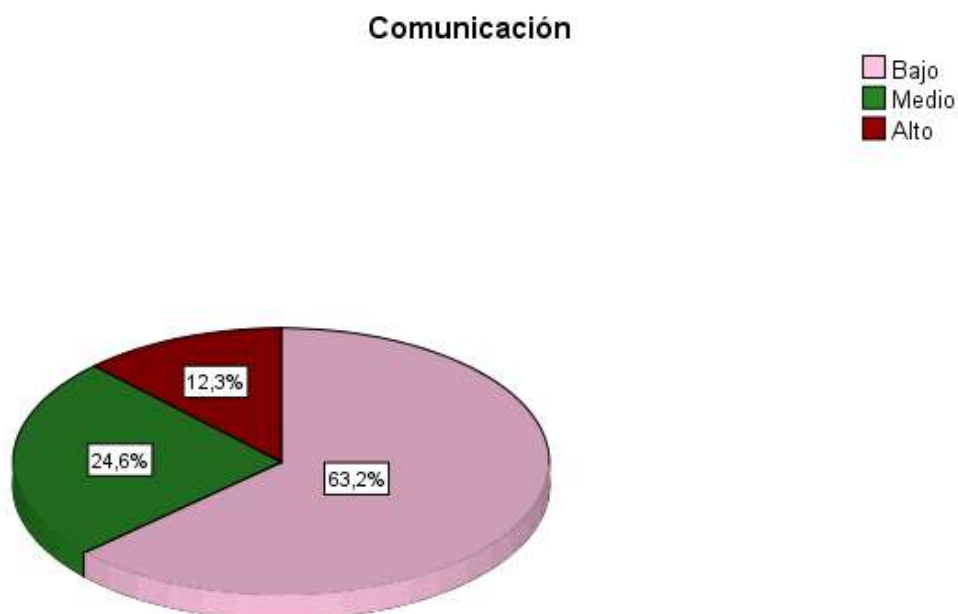


Figura 3. Comunicación

De la figura 3, un 63,2% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de comunicación, un 24,6% un nivel medio y un 12,3% un nivel alto en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan de Miraflores.

Tabla 4 *Reconocimiento y recompensas*

		<i>Reconocimiento y recompensas</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	28,1	28,1	28,1
	Medio	34	59,6	59,6	87,7
	Alto	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



Figura 4. Reconocimiento y recompensas

De la figura 4, un 59,6% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión reconocimiento y recompensas, un 28,1% un nivel bajo y un 12,3% un nivel alto en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan de Miraflores.

Tabla 5 *Influencia en la productividad*

		<i>Influencia en la productividad</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	17,5	17,5	17,5
	Medio	38	66,7	66,7	84,2
	Alto	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



Figura 5. Influencia en la productividad

De la figura 5, un 66,7% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la variable influencia en la productividad, un 17,5% un nivel bajo y un 15,8% un nivel alto en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan de Miraflores.

Tabla 6 *Productividad individual*

		<i>Productividad individual</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	38,6	38,6	38,6
	Medio	26	45,6	45,6	84,2
	Alto	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

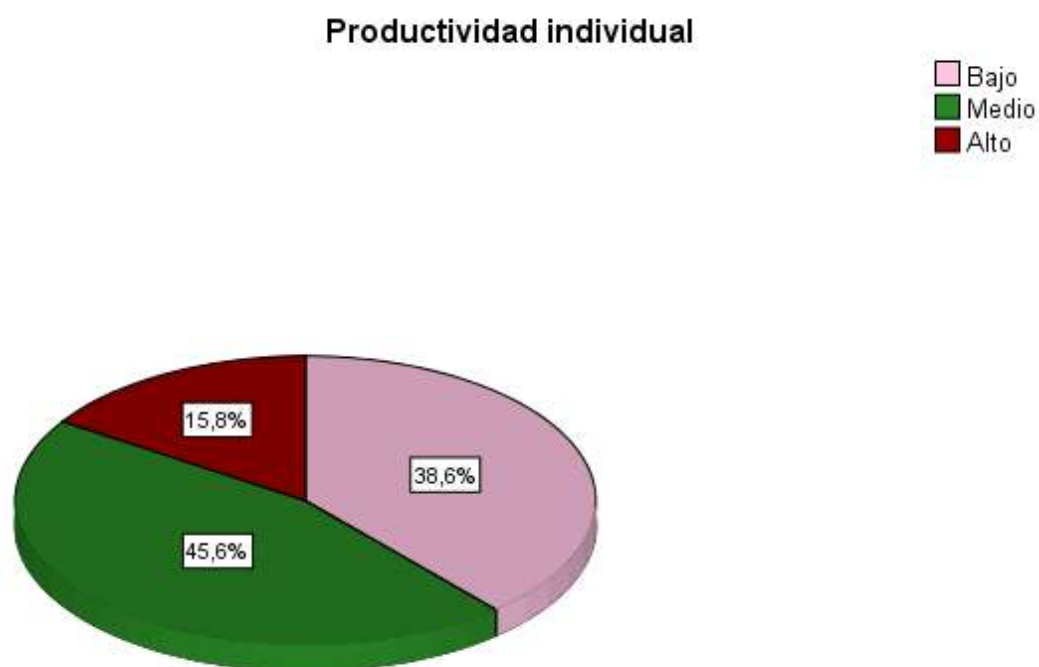


Figura 6. Productividad individual

De la figura 6, un 45,6% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión productividad individual, un 38,6% un nivel bajo y un 15,8% un nivel alto en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan de Miraflores.

Tabla 7 *Productividad del equipo*

		<i>Productividad del equipo</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	37	64,9	64,9	64,9
	Medio	15	26,3	26,3	91,2
	Alto	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

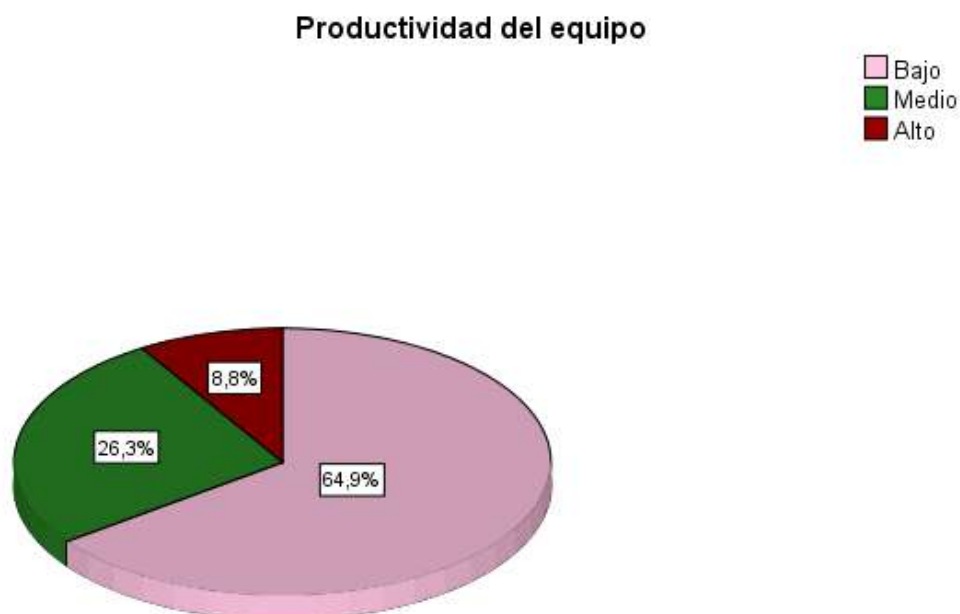


Figura 7. Productividad del equipo

De la figura 7, un 64,9% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión productividad del equipo, un 26,3% un nivel medio y un 8,8% un nivel alto en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan de Miraflores.

Tabla 8 *Rentabilidad*

<i>Rentabilidad</i>				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Bajo	16	28,1	28,1	28,1
	Medio	30	52,6	52,6	80,7
	Alto	11	19,3	19,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

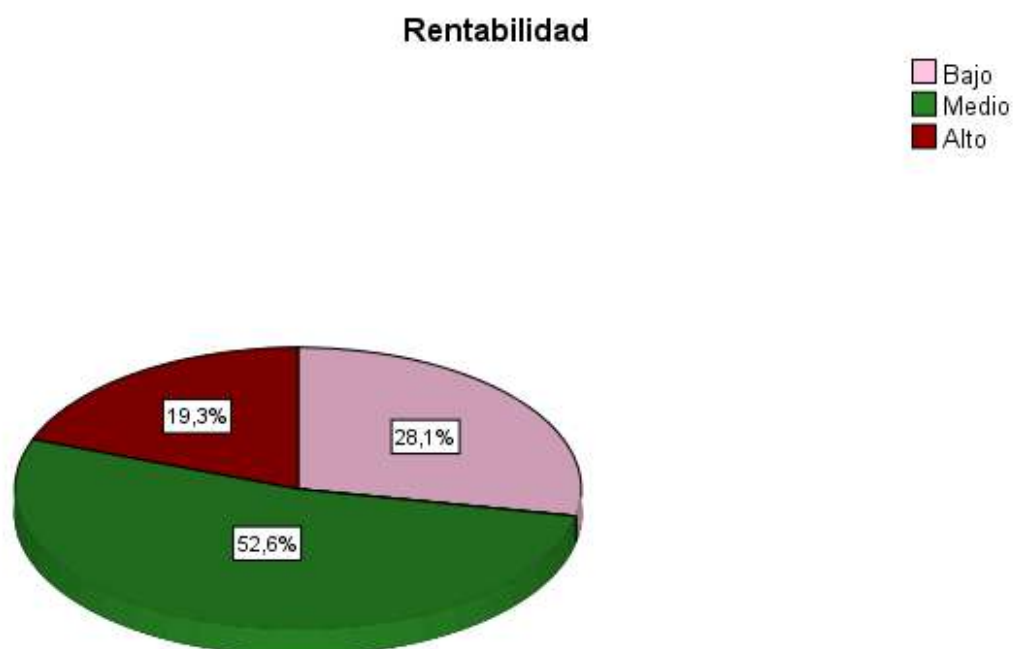


Figura 8. Rentabilidad

De la figura 8, un 52,6% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión rentabilidad, un 28,1% un nivel bajo y un 19,3% un nivel alto en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan de Miraflores.

Tabla 9 *Mejora Continua*

<i>Mejora Continua</i>				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Bajo	16	28,1	28,1	28,1
	Medio	29	50,9	50,9	78,9
	Alto	12	21,1	21,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

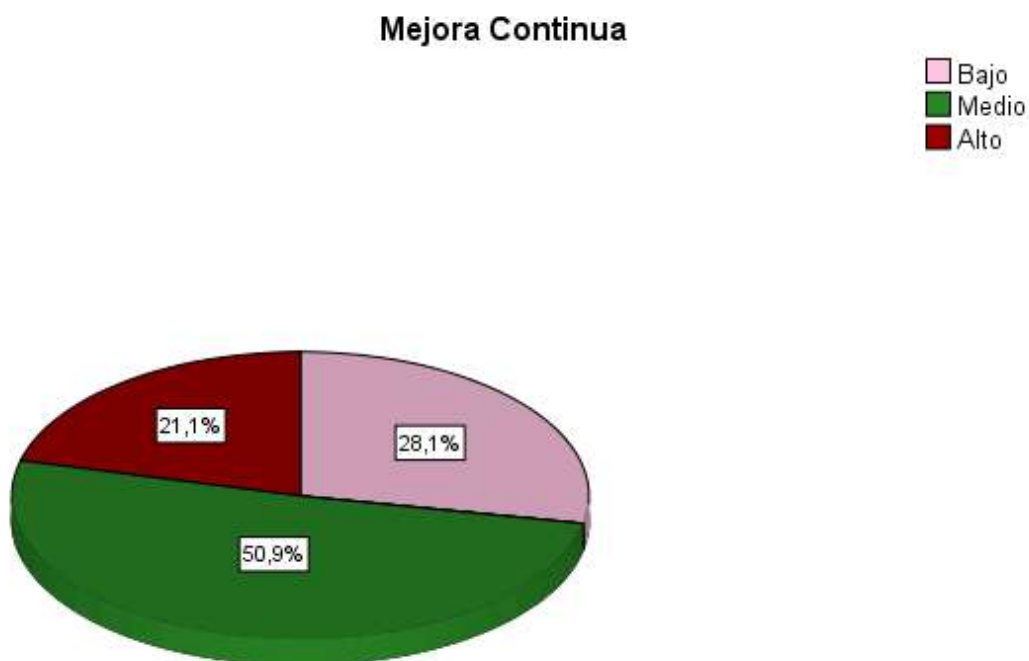


Figura 9. Mejora Continua

De la figura 9, un 50,9% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión rentabilidad, un 28,1% un nivel bajo y un 21,1% un nivel alto en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan de Miraflores.

4.2. Contrastación de hipótesis

Dado que se tiene 2 variables cuantitativas es necesario comprobar antes de cualquier análisis estadístico inferencial, si los datos de las variables aleatorias estudiadas siguen o no el modelo normal de distribución de probabilidades. Para realizar la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra es mayor que 50.

Prueba de normalidad la variable de clima laboral

Para realizar la prueba de normalidad de la variable del clima laboral, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov y se siguió el siguiente procedimiento:

a) Planteo de las hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0): Las puntuaciones de la variable clima laboral, tienen una distribución normal

Hipótesis Alternativa (H_a): Las puntuaciones de la variable clima laboral, no tienen una distribución normal.

b) Nivel de significación o riesgo: $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de la prueba: Kolmogórov-Smirnov

Tabla 10 *Prueba normalidad de la variable clima laboral*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,190	57	,000

d) Regla de decisión:

- Si: $P_{\text{valor}}(\text{sig.}) \leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula
- Si: $P_{\text{valor}}(\text{sig.}) > 0,05$ no se rechaza la hipótesis nula

Sobre la variable clima laboral, el p-valor=Sig.= es igual 0,000 como este valor es menor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

Prueba de normalidad de la variable de influencia en la productividad

Para realizar la prueba de normalidad de la variable influencia en la productividad, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov y se siguió el siguiente procedimiento:

a) Plántelo de las hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0): Las puntuaciones de la variable influencia en la productividad, tienen una distribución normal

Hipótesis Alterna (H_a): Las puntuaciones de la variable influencia en la productividad, no tienen una distribución normal.

b) Nivel de significación o riesgo: $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de prueba: Kolmogórov-Smirnov

Tabla 11 *Prueba de normalidad de la variable influencia en la productividad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Influencia en la productividad	,147	57	,004

d) Regla de decisión:

- Si: $P_valor (sig.) \leq 0,05$ se rechaza la nula
- Si: $P_valor (Sig.) > 0,05$ no se rechaza la hipótesis nula

Sobre la variable influencia en la productividad, el p-valor=Sig.= es igual 0,000 como este valor es menos a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

Hipótesis General

Hipótesis Alternativa: El Clima laboral se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

Hipótesis nula: El Clima laboral no se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

Tabla 12 *El Clima laboral y la influencia en la productividad*

			Clima laboral	Influencia en la productividad
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Influencia en la productividad	Coefficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

Como se muestra en la tabla 12 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.832$, con una $p=0.000(p<0.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Hipótesis Especifica 1

Hipótesis Alternativa: Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

Hipótesis nula: Las relaciones interpersonales no se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

Tabla 13 *Las relaciones interpersonales y la influencia en la productividad*

			Relaciones Interpersonales	Influencia en la productividad
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Influencia en la productividad	Coefficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

Como se muestra en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.785$, con una $p=0.000(p<0.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre las relaciones interpersonales y la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Hipótesis Específica 2

Hipótesis Alternativa: La comunicación se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

Hipótesis nula: La comunicación no se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

Tabla 14 *La comunicación y la influencia en la productividad*

			Comunicación	Influencia en la productividad
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Influencia en la productividad	Coefficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

Como se muestra en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.806$, con una $p=0.000$ ($p<0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre la comunicación y la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Hipótesis Especifica 3

Hipótesis Alternativa: El reconocimiento y recompensas se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

Hipótesis nula: El reconocimiento y recompensas no se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

Tabla 15 *El reconocimiento y recompensas y la influencia en la productividad*

			Reconocim iento y recompens as	Influencia en la productivid ad
Rho de Spearman	Reconocimiento y recompensas	Coefficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Influencia en la productividad	Coefficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

Como se muestra en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.568$, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre el reconocimiento y recompensas y la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **moderada**.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión

Los resultados estadísticos demuestran que existe una relación significativa entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.832, representando una buena asociación entre las variables estudiadas. Coincidiendo con la investigación de Castillo (2022), quien describió que Basado en el estudio realizado, se encontró que la relación entre las variables Clima Laboral y Productividad es significativa al nivel de .517** positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, que a mayor injerencia del Clima Laboral mayor será la productividad, en pro de la empresa Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022.

Luego, analizamos estadísticamente por dimensiones las variables. En la primera dimensión, se aprecia que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.785, representando una buena asociación. Coincidiendo con la investigación de Gonzáles (2020), quien describió que el nivel de clima laboral se aprecia que el 64% de los docentes de universidades privadas en Chiclayo consideran que el clima laboral es muy favorable, el 23% indica que se encuentran en un nivel desfavorable.

En la segunda dimensión, se aprecia que existe una relación significativa entre la comunicación y la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.806, representando una muy buena asociación. Guardando similitud con la investigación de Contreras (2022), que se evidencia según el estrés laboral y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada en Arequipa, guardaron una correlación negativa débil y altamente significativa ($\rho = -.238$; $p = .012$). Pudiendo afirmar que, a mayor estrés laboral habría un inadecuado clima laboral.

En la tercera dimensión, se aprecia que existe una relación significativa entre el reconocimiento y recompensas y la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.568, representando una moderada asociación. Guardando similitud con la investigación de Advincula (2019), quien planifico que se ha determinado que existe influencia de la gestión por procesos con la productividad de los trabajadores de la empresa mecatrónica & control sac.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

1. Según el objetivo general, esta tesis logró dar a conocer que existe una buena relación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.832, porque se refiere a los atributos observables del entorno de trabajo.
2. Según el objetivo específico 1, se evidenció que existe una buena relación entre las relaciones interpersonales y la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.785, porque refieren a las conexiones, vínculos y patrones de interacción entre los individuos dentro de una organización.
3. Según el objetivo específico 2, se evidenció que existe una muy buena relación entre la comunicación y la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.806, porque es un proceso mediante el cual una fuente transmite un mensaje a un receptor con la intención de influir en sus pensamientos.
4. Según el objetivo específico 3, se evidenció que existe una moderada relación el reconocimiento y recompensas y la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.568, porque refieren a las prácticas y programas diseñados para identificar y valorar el desempeño sobresaliente de los empleados.

6.2. Recomendaciones

1. Se sugiere que la empresa Esmeralda CORP SAC realice una evaluación integral del clima laboral. Esto podría incluir encuestas anónimas para los empleados, entrevistas individuales y observación directa de las dinámicas en el lugar de trabajo.
2. Identificar los factores que contribuyen a un ambiente laboral positivo y aquellos que podrían afectar negativamente la productividad es esencial.
3. Se recomienda establecer programas y políticas que fomenten la comunicación abierta, el trabajo en equipo y el bienestar emocional de los empleados. Un clima laboral saludable puede tener un impacto significativo en la productividad y la retención de talento

CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1. Fuentes documentales

- Advincula, S. (2019) Gestión por procesos y su influencia en la productividad de la empresa Mecatrónica & Control SAC, Cercado de Lima, 2019 (Tesis Pregrado) Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Armstrong, M., y Murlis, H. (2007). Gestión de recompensas: un manual de estrategia y práctica de remuneración (5ª ed.). Página Kogan.
- Ashford, S. J., y Cummings, L. L. (1983). La retroalimentación como recurso individual: estrategias personales de creación de información. *Comportamiento Organizacional y Desempeño Humano*, 32(3), 370-398. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90156-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90156-9)
- Barrick, M. R., y Mount, M. K. (1991). Las cinco grandes dimensiones de la personalidad y el desempeño laboral: un metaanálisis. *Psicología del Personal*, 44(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Beebe, S. A., y Masterson, J. T. (2003). Comunicación en grupos pequeños: principios y prácticas (7ª ed.). Educación Pearson.
- Brigham, E. F., y Ehrhardt, M. C. (2013). Gestión financiera: teoría y práctica (14ª ed.). Aprendizaje Cengage.
- Castañeda, J. (1991): Lecciones de teoría económica. Fundación Fondo para la Investigación Económica y Social. Madrid.
- Castellanos, N. (2020) Clima organizacional como influencia en la productividad de la empresa salmón CLOTHING de la ciudad de Tuluá, valle del cauca (Tesis Pregrado) Universidad del Valle, Cali – Colombia.
- Castillo, J. (2022). *Clima laboral y productividad de los colaboradores en Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022* (Tesis Pregrado). Universidad César Vallejo, Piura – Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102436/Castillo_VJR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Contreras, K. (2022). *Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada en Arequipa, 2021* (Tesis Pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima – Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2035/Contreras%20Contreras%2c%20Katherine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Córdoba (2009), Estadística aplicada a la Investigación.

Covey, S. R. (2004). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Grupo Editorial Norma.

Daft, R. L. (2018). Teoría y diseño de la organización (13ª ed.). Aprendizaje Cengage.

Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). El "qué" y el "por qué" de la búsqueda de objetivos: las necesidades humanas y la autodeterminación del comportamiento. *Consulta psicológica*, 11(4), 227-268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

García, S. (2020). *Diagnóstico y plan de mejoramiento del clima laboral de la empresa BELTCO SAS ubicada en la Tebaida Quindío* (Tesis Pregrado). Universidad del Valle, Zarzal – Colombia. Recuperado de: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/19675/0604394.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gestión (2019). *¿Cree que el sueldo es lo menos valorado en un trabajo por los jóvenes peruanos?*. Recuperado desde: <https://gestion.pe/opinion/pregunta-de-hoy/cree-que-el-sueldo-es-lomenos-valorado-en-un-trabajo-por-los-jovenes-peruanos-noticia/>

Gitman, L. J., y Zutter, C. J. (2015). Principios de Finanzas Gerenciales (14th ed.). Pearson.

González, N. (2020). *Clima laboral, estrés y satisfacción laborales en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019* (Tesis Pregrado). Universidad César Vallejo, Chimbote – Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/Gonz%C3%A1lez_RND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gordon, J., Zhao, S., y Gretton, P. (2015). En productividad: Conceptos y medida. Nota de investigación del personal de la comisión de productividad.

Griffin, E. (2012). Una primera mirada a la teoría de la comunicación (9th ed.). McGraw-Hill.

Guzmán, F. (2020) *Gestión de Recursos Humanos* (libro) Unec. Recuperado de: <https://docplayer.es/161959478-Gestion-de-recursos-humanos-antologia.html>

- Hackman, J. R. (2002). Liderando equipos: Preparando el escenario para grandes actuaciones. Prensa de Harvard Business Review.
- Hackman, J. R. (2002). Liderando equipos: Preparando el escenario para grandes actuaciones. Prensa de la Escuela de Negocios de Harvard.
- Hernández, J. (2022) ¿Qué Es La Mejora Continua? (Página web) SGS Productivity. Recuperado de: <https://leansisproductividad.com/que-es-la-mejora-continua>
- Jehn, K. A. (1997). Un análisis cualitativo de los tipos y dimensiones de los conflictos en los grupos organizacionales. Trimestral de ciencia administrativa, 42(3), 530-557. <https://doi.org/10.2307/2393737>
- Katzenbach, J. R., y Smith, D. K. (1993). La Sabiduría de los Equipos: Creando la Organización de Alto Desempeño. Prensa de Harvard Business Review.
- Katzenbach, J. R., y Smith, D. K. (1993). La Sabiduría de los Equipos: Creando la Organización de Alto Desempeño. Prensa de Harvard Business Review.
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2010). Administración: Una perspectiva global. McGraw-Hill.
- Kramar, R., Bartram, T., De Cieri, H., y Noe, R. (2014). Gestión de recursos humanos en Australia: estrategia, personas, rendimiento (5ª ed.). Educación McGraw-Hill.
- Kressler, H., Bamberger, P. A., y Fassina, N. E. (2010). ¿Son los Vínculos de Buena Ciudadanía y Supervisión de Apoyo a los OCB y el Desempeño Igual para los Empleados Canadienses que para los Chinos? Revista de Psicología Aplicada, 95(3), 610-622. <https://doi.org/10.1037/a0018793>
- Latham, G. P., y Pinder, C. C. (2005). Teoría e investigación de la motivación laboral en los albores del siglo XXI. Revisión anual de psicología, 56, 485-516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Lawler III, E. E. (2003). Recompensar la excelencia: estrategias de pago para la nueva economía. Jossey-Bass.
- Littlejohn, S. W., y Foss, K. A. (2011). Teorías de la comunicación humana (10ª ed.). Prensa de Waveland.
- Litwin, G., y Stringer, R. (1968). Motivación y clima organizacional. Prensa de la Universidad de Harvard.
- Locke, E. A., y Latham, G. P. (2002). Construyendo una Teoría Prácticamente Útil de Fijación de Metas y Motivación de Tareas: Una Odisea de 35 Años.

- psicólogo estadounidense, 57(9), 705-717. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- London, M. (2015). *Comentarios que funcionan: cómo crear y transmitir su mensaje* (2.^a ed.). Prensa de Harvard Business Review.
- López, P. (2019). *Evaluación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de comercialización pertenecientes a la zona periférica (agencias: calderón y sangolquí), de la empresa eléctrica Quito S.A. (Eeqsa) En El Año 2018* (Tesis Pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17602/1/T-UC-0007-CPS-081.pdf>
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional* (11^a ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Manobanda, K. (2020). *Clima Laboral en una entidad de salud de la ciudad de Quito* (Tesis Pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20736/1/T-UC-0007-CPS-237.pdf>
- Mathieu, J. E., Marks, M. A., y Zaccaro, S. J. (2001). Un modelo integral de la eficacia del equipo. En N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil y C. Viswesvaran (Eds.), *Manual de psicología industrial, laboral y organizacional* (Vol. 2, pp. 333-375). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781848608297.n14>
- Milkovich, G. T., y Newman, J. M. (2008). *Compensación* (10th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Moreira, L. (2018) *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador* (Tesis Pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Nelson, D. L., y Quick, J. C. (2015). *Comportamiento organizacional: ciencia, el mundo real y usted* (8^a ed.). Aprendizaje Cengage.
- Osgood, C. E., Schramm, W., y Wiener, N. (1954). *Una introducción a la comunicación*. Holt, Rinehart y Winston.
- Pearce, J. A., y Robinson, R. B. (2011). *Gestión Estratégica: Formulación, Implementación y Control* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

- Pedro, L. (2018). *Estos son los 5 países con mayor productividad*. Recuperado desde: <https://plumasatomicas.com/explicandolanoticia/5-paises-mayorproductividad-y-mexico/>
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2019). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). *Fundamentos del comportamiento organizacional* (14^a ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2018). *Comportamiento Organizacional* (17a ed.). Pearson.
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.a ed.). Pearson.
- Ross, S. A., Westerfield, R. W., y Jordan, B. D. (2016). *Fundamentos de Finanzas Corporativas* (11^a ed.). Educación McGraw-Hill.
- Salas, E., Cooke, N. J., y Rosen, M. A. (2008). Sobre equipos, trabajo en equipo y rendimiento del equipo: descubrimientos y desarrollos. *Factores humanos: la revista de la Sociedad de factores humanos y ergonomía* 50(3), 540-547. <https://doi.org/10.1518/001872008X288457>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., y Macey, W. H. (2013). Clima y cultura organizacional. *Revisión anual de psicología*, 64, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schneider, B., y Reichers, A. (1983). Sobre la etiología de los climas. *Psicología del Personal*, 36(1), 19-39. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00501.x>
- Soto, C. (2019). *Tres tendencias que están reinventando la forma de atraer el talento*. Recuperado desde: <https://gestion.pe/tendencias/tres-tendenciasque-estan-reinventando-la-forma-de-atraer-el-talento-noticia/>
- Suárez, V. (2019) *El Clima laboral y su influencia en la productividad: caso de algunos centros de llamadas de Medellín* (Tesis Pregrado) Universidad de Antioquia, Medellín – Colombia.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., y Salas, E. (2012). Eficacia del equipo, confianza y rendimiento del equipo: un metaanálisis. En S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (Vol. 2, pp. 229-250).

prensa de la Universidad de Oxford.

<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928286.013.0012>

Thompson, L. L. (2014). *Haciendo el equipo: una guía para gerentes* (5th ed.). Pearson.

Velázquez, A. (2023) ¿Qué es la participación de empleados? (Sitio web)

QuestionPro, Recuperado de:

<https://www.questionpro.com/blog/es/participacion-de-empleados/#:~:text=La%20participaci%C3%B3n%20de%20los%20empleados%20es%20el%20proceso%20de%20permitirles,en%20la%20toma%20de%20decisiones.>

Zeithaml, V. A., Parasuraman, A., y Berry, L. L. (1990). *Brindar un servicio de calidad: equilibrar las percepciones y expectativas del cliente*. Prensa Libre.

Zumaeta, R. y Flores, C. (2020). *Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia CISESA Iquitos – 2019*. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Recuperado: https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7141/Ray_Tesis_Titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

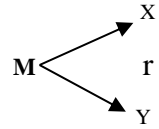
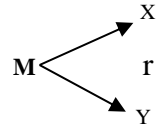
Anexo N°1: Matriz de consistencia

Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos

Anexo N°3: Confiabilidad de Alfa Cronbach

Anexo N°4: Base de datos

Anexo N°1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO Y TÉCNICAS
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Cómo el Clima laboral se relaciona con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023?</p>	<p><u>Objetivos General</u></p> <p>Conocer el clima laboral y su relación con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>El Clima laboral se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.</p>	<p>(X)</p> <p>CLIMA LABORAL</p>	<p>X.1.- Relaciones Interpersonales</p> <p>X.2.- Comunicación</p> <p>X.3.- Reconocimiento y recompensas</p>	<p>X.1.1.- Trabajo en Equipo X.1.2.- Respeto y apoyo mutuo X.1.3.- Ausencia de conflictos</p> <p>X.2.1.- Retroalimentación constructiva X.2.2.- Transparencia en la comunicación de decisiones</p> <p>X.3.1.- Reconocimiento del desempeño X.3.2.- Recompensas justas X.3.3.- Programas de incentivos</p>	<p>Población = 57 Muestra = 57 Método: Científico. Técnicas: Para el acopio de Datos: La observación Encuesta Análisis Documental y Bibliográfica. Instrumentos de recolección de datos: Guía de observación. Guía de entrevista. Cuestionario. Análisis de contenido y Fichas.</p> <p>Para el Procesamiento de datos. Consistenciación, Codificación Tabulación de datos.</p> <p>Técnicas para el análisis e interpretación de datos. Paquete estadístico SPSS 24.0 Estadística descriptiva para cada variable.</p> <p>Para presentación de datos Cuadros, gráficos y figuras estadísticas. Para el informe final: Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Diseño de Investigación Esquema propuesto por la UNJFSC. Nivel Correlacional Transecional.</p> 
<p><u>Problemas Específicos:</u></p> <p>1. ¿Cómo las relaciones interpersonales se relacionan con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023?</p> <p>2. ¿Cómo la comunicación se relaciona con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023?</p> <p>3. ¿Cómo el reconocimiento y recompensas se relaciona con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023?</p>	<p><u>Objetivos Específicos:</u></p> <p>1. Conocer las relaciones interpersonales y su relación con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.x</p> <p>2. Conocer la comunicación y su relación con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.</p> <p>3. Conocer el reconocimiento y recompensas y su relación con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.</p>	<p><u>Hipótesis Específicos:</u></p> <p>1. Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023</p> <p>2. La comunicación se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023</p> <p>3. El reconocimiento y recompensas se relaciona significativamente con la influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023</p>	<p>(Y)</p> <p>INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD</p>	<p>Y.1.- Productividad individual</p> <p>Y.2.- Productividad del equipo</p> <p>Y.3.- Rentabilidad</p> <p>Y.4.- Mejora Continua</p>	<p>Y.1.1.- Eficiencia Y.1.2.- Efectividad Y.1.3.- Cumplimiento de los objetivos</p> <p>Y.2.1.-Colaboración y coordinación Y.2.2.- Capacidad para trabajar de manera conjunta</p> <p>Y.3.1.- Capital Invertido Y.3.2.- Utilidad</p> <p>Y.4.1.- Calidad de producto Y.4.2.- Participación del personal</p>	<p>Para el informe final: Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Diseño de Investigación Esquema propuesto por la UNJFSC. Nivel Correlacional Transecional.</p> 

Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

“Cuestionario para conocer el Clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023”.

Estimado colaborador esperamos tu colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.

El objetivo es recopilar información, para conocer el Clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Esmeralda CORP S.A.C. San Juan Miraflores, 2023.

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.

Escala valorativa

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

CLIMA LABORAL (X)						
N°	X.1. Relaciones Interpersonales	N.	C.N	A.	C.S.	S.
01	¿Con qué frecuencia se fomenta el trabajo en equipo en la empresa Esmeralda CORP S.A.C.?					
02	¿Con qué frecuencia se observa el respeto y apoyo mutuo entre los miembros del equipo?					
03	¿Con qué frecuencia se evitan los conflictos en la empresa Esmeralda CORP S.A.C.?					
	X.2. Comunicación	N.	C.N	A.	C.S.	S.
04	¿Con qué frecuencia se brinda retroalimentación constructiva entre los miembros del equipo?					
05	¿Con qué frecuencia se comunica de manera transparente las decisiones en nuestra organización?					
	X.3. Reconocimiento y recompensas	N.	C.N	A.	C.S.	S.

06	¿Con qué frecuencia se reconoce el desempeño de los miembros del equipo?					
07	¿Con qué frecuencia se ofrecen recompensas justas por el trabajo realizado?					
08	¿Con qué frecuencia se implementan programas de incentivos en la empresa Esmeralda CORP S.A.C.?					
INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD (Y)						
	Y.1. Productividad individual	N.	C.N	A.	C.S.	S.
09	¿Con qué frecuencia se logra la eficiencia en los procesos de nuestra organización?					
10	¿Con qué frecuencia se logra la efectividad en el cumplimiento de metas y objetivos?					
11	¿Con qué frecuencia se cumple con los objetivos establecidos en la empresa Esmeralda CORP S.A.C.?					
	Y.2. Productividad del equipo	N.	C.N	A.	C.S.	S.
12	¿Con qué frecuencia se promueve la colaboración y coordinación entre los equipos de trabajo?					
13	¿Con qué frecuencia se tiene la capacidad para trabajar de manera conjunta en la empresa Esmeralda CORP S.A.C.?					
	Y.3. Rentabilidad	N.	C.N	A.	C.S.	S.
14	¿Con qué frecuencia se invierte capital de manera eficiente en la empresa Esmeralda CORP S.A.C.?					
15	¿Con qué frecuencia se logra obtener utilidades en la empresa Esmeralda CORP S.A.C.?					
	Y.4.- Mejora Continua	N.	C.N	A.	C.S.	S.
16	¿Con qué frecuencia se alcanza una alta calidad de producto en la empresa Esmeralda CORP S.A.C.?					
17	¿Con qué frecuencia se fomenta la participación del personal en la empresa Esmeralda CORP S.A.C.?					

Anexo N°3: Confiabilidad de Alfa Cronbach

CONFIABILIDAD

FORMULACIÓN

El alfa de Cronbach es siempre la relación promedio entre las variables (o elementos) que pertenecen al tamaño. Se pueden calcular de dos maneras: contraste o asociación con factores. Cabe señalar que las dos fórmulas son versiones de esto y el otro se puede deducir.

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems

Midiendo los ítems del cuestionario

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	17

Anexo N°4: Base de datos

N	Clima laboral															ST1	X
	Relaciones Interpersonales					Comunicación				Reconocimiento y recompensas							
	1	2	3	S1	D1	4	5	S2	D2	6	7	8	S3	D3			
1	2	1	4	7	Bajo	4	4	8	Medio	3	2	2	7	Bajo	22	Medio	
2	2	2	2	6	Bajo	2	2	4	Bajo	1	5	1	7	Bajo	17	Bajo	
3	3	5	1	9	Medio	5	1	6	Medio	3	2	3	8	Medio	23	Medio	
4	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	5	3	5	13	Alto	38	Alto	
5	2	2	3	7	Bajo	2	3	5	Bajo	2	3	5	10	Medio	22	Medio	
6	1	3	5	9	Medio	3	5	8	Medio	4	4	2	10	Medio	27	Medio	
7	3	1	2	6	Bajo	1	2	3	Bajo	3	3	4	10	Medio	19	Bajo	
8	4	3	4	11	Medio	3	4	7	Medio	4	2	3	9	Medio	27	Medio	
9	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	8	Medio	19	Bajo	
10	5	5	3	13	Alto	5	3	8	Medio	2	2	4	8	Medio	29	Medio	
11	2	3	1	6	Bajo	3	1	4	Bajo	1	3	2	6	Bajo	16	Bajo	
12	3	1	2	6	Bajo	1	2	3	Bajo	3	5	1	9	Medio	18	Bajo	
13	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	Bajo	2	3	2	7	Bajo	18	Bajo	
14	4	3	2	9	Medio	3	2	5	Bajo	4	1	3	8	Medio	22	Medio	
15	2	4	3	9	Medio	2	3	5	Bajo	3	2	4	9	Medio	23	Medio	
16	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	5	5	5	15	Alto	40	Alto	
17	3	3	2	8	Medio	3	2	5	Bajo	3	3	5	11	Medio	24	Medio	
18	4	2	3	9	Medio	2	3	5	Bajo	2	2	2	6	Bajo	20	Medio	
19	2	1	4	7	Bajo	1	4	5	Bajo	2	2	2	6	Bajo	18	Bajo	
20	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	8	Medio	19	Bajo	
21	2	3	2	7	Bajo	3	2	5	Bajo	3	3	3	9	Medio	21	Medio	
22	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	5	5	5	15	Alto	40	Alto	
23	2	1	3	6	Bajo	1	3	4	Bajo	2	3	2	7	Bajo	17	Bajo	
24	2	1	4	7	Bajo	1	4	5	Bajo	3	2	2	7	Bajo	19	Bajo	
25	2	2	2	6	Bajo	2	2	4	Bajo	1	5	1	7	Bajo	17	Bajo	
26	3	5	1	9	Medio	5	1	6	Medio	3	2	3	8	Medio	23	Medio	
27	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	5	3	5	13	Alto	38	Alto	
28	2	2	3	7	Bajo	2	3	5	Bajo	2	3	5	10	Medio	22	Medio	
29	1	3	5	9	Medio	3	5	8	Medio	4	4	2	10	Medio	27	Medio	
30	3	1	2	6	Bajo	1	2	3	Bajo	3	3	4	10	Medio	19	Bajo	
31	4	3	4	11	Medio	3	4	7	Medio	4	2	3	9	Medio	27	Medio	
32	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	8	Medio	19	Bajo	
33	5	5	3	13	Alto	5	3	8	Medio	2	2	4	8	Medio	29	Medio	
34	2	3	1	6	Bajo	3	1	4	Bajo	1	3	2	6	Bajo	16	Bajo	
35	3	1	2	6	Bajo	1	2	3	Bajo	3	5	1	9	Medio	18	Bajo	
36	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	Bajo	2	3	2	7	Bajo	18	Bajo	
37	4	3	2	9	Medio	3	2	5	Bajo	4	1	3	8	Medio	22	Medio	
38	2	4	3	9	Medio	4	3	7	Medio	3	2	4	9	Medio	25	Medio	
39	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	5	5	5	15	Alto	40	Alto	
40	3	3	2	8	Medio	3	2	5	Bajo	3	3	5	11	Medio	24	Medio	

41	4	2	3	9	Medio	2	3	5	Bajo	2	2	2	6	Bajo	20	Medio
42	2	1	4	7	Bajo	1	4	5	Bajo	2	2	2	6	Bajo	18	Bajo
43	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	8	Medio	19	Bajo
44	2	3	2	7	Bajo	3	2	5	Bajo	3	3	3	9	Medio	21	Medio
45	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	5	5	5	15	Alto	40	Alto
46	2	1	3	6	Bajo	1	3	4	Bajo	2	3	2	7	Bajo	17	Bajo
47	3	1	2	6	Bajo	1	2	3	Bajo	3	3	4	10	Medio	19	Bajo
48	4	3	4	11	Medio	3	4	7	Medio	4	2	3	9	Medio	27	Medio
49	2	1	4	7	Bajo	1	4	5	Bajo	3	2	2	7	Bajo	19	Bajo
50	2	2	2	6	Bajo	2	2	4	Bajo	1	5	1	7	Bajo	17	Bajo
51	3	5	1	9	Medio	5	1	6	Medio	3	2	3	8	Medio	23	Medio
52	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	5	3	5	13	Alto	38	Alto
53	2	2	3	7	Bajo	2	3	5	Bajo	2	3	5	10	Medio	22	Medio
54	1	3	5	9	Medio	3	5	8	Medio	4	4	2	10	Medio	27	Medio
55	3	1	2	6	Bajo	1	2	3	Bajo	3	3	4	10	Medio	19	Bajo
56	4	3	4	11	Medio	3	4	7	Medio	4	2	3	9	Medio	27	Medio
57	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	8	Medio	19	Bajo

N	Influencia en la productividad																	ST2	Y
	Productividad individual					Productividad del equipo				Rentabilidad				Mejora Continua					
	9	10	11	S1	D1	12	13	S2	D2	14	15	S3	D3	16	17	S4	D4		
1	1	4	3	8	Medio	3	2	5	Bajo	3	4	7	Medio	5	1	6	Medio	26	Medio
2	2	2	4	8	Medio	1	1	2	Bajo	1	1	2	Bajo	3	4	7	Medio	19	Bajo
3	5	1	2	8	Medio	2	3	5	Bajo	3	5	8	Medio	5	5	10	Alto	31	Medio
4	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	43	Alto
5	2	3	2	7	Bajo	3	3	6	Medio	2	4	6	Medio	4	4	8	Medio	27	Medio
6	3	5	3	11	Medio	1	4	5	Bajo	4	2	6	Medio	3	2	5	Bajo	27	Medio
7	1	2	3	6	Bajo	3	2	5	Bajo	3	5	8	Medio	2	5	7	Medio	26	Medio
8	3	4	5	12	Alto	4	3	7	Medio	4	5	9	Alto	2	4	6	Medio	34	Alto
9	2	2	2	6	Bajo	2	1	3	Bajo	2	2	4	Bajo	1	2	3	Bajo	16	Bajo
10	5	3	3	11	Medio	2	2	4	Bajo	2	5	7	Medio	3	4	7	Medio	29	Medio
11	3	1	2	6	Bajo	3	3	6	Medio	1	5	6	Medio	2	4	6	Medio	24	Medio
12	1	2	3	6	Bajo	2	3	5	Bajo	3	4	7	Medio	3	1	4	Bajo	22	Medio
13	2	2	2	6	Bajo	1	5	6	Medio	2	3	5	Bajo	3	3	6	Medio	23	Medio
14	3	2	1	6	Bajo	3	2	5	Bajo	4	4	8	Medio	5	5	10	Alto	29	Medio
15	4	3	3	10	Medio	3	2	5	Bajo	3	5	8	Medio	2	4	6	Medio	29	Medio
16	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	43	Alto
17	3	2	4	9	Medio	2	2	4	Bajo	3	4	7	Medio	3	2	5	Bajo	25	Medio
18	2	3	3	8	Medio	2	3	5	Bajo	2	2	4	Bajo	1	4	5	Bajo	22	Medio
19	1	4	2	7	Bajo	5	3	8	Medio	2	5	7	Medio	2	2	4	Bajo	26	Medio
20	2	2	2	6	Bajo	2	1	3	Bajo	2	2	4	Bajo	1	2	3	Bajo	16	Bajo
21	3	2	5	10	Medio	3	3	6	Medio	3	1	4	Bajo	2	5	7	Medio	27	Medio
22	1	4	3	8	Medio	3	2	5	Bajo	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	31	Medio

23	2	2	4	8	Medio	1	1	2	Bajo	2	1	3	Bajo	4	2	6	Medio	19	Bajo
24	1	4	3	8	Medio	3	2	5	Bajo	3	4	7	Medio	5	1	6	Medio	26	Medio
25	2	2	4	8	Medio	1	1	2	Bajo	1	1	2	Bajo	3	4	7	Medio	19	Bajo
26	5	1	2	8	Medio	2	3	5	Bajo	3	5	8	Medio	5	5	10	Alto	31	Medio
27	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	43	Alto
28	2	3	2	7	Bajo	3	3	6	Medio	2	4	6	Medio	4	4	8	Medio	27	Medio
29	3	5	3	11	Medio	1	4	5	Bajo	4	2	6	Medio	3	2	5	Bajo	27	Medio
30	1	2	3	6	Bajo	3	2	5	Bajo	3	5	8	Medio	2	5	7	Medio	26	Medio
31	3	4	5	12	Alto	4	3	7	Medio	4	5	9	Alto	2	4	6	Medio	34	Alto
32	2	2	2	6	Bajo	2	1	3	Bajo	2	2	4	Bajo	1	2	3	Bajo	16	Bajo
33	5	3	3	11	Medio	2	2	4	Bajo	2	5	7	Medio	3	4	7	Medio	29	Medio
34	3	1	2	6	Bajo	3	3	6	Medio	1	5	6	Medio	2	4	6	Medio	24	Medio
35	1	2	3	6	Bajo	2	3	5	Bajo	3	4	7	Medio	3	1	4	Bajo	22	Medio
36	2	2	2	6	Bajo	1	5	6	Medio	2	3	5	Bajo	3	3	6	Medio	23	Medio
37	3	2	1	6	Bajo	3	2	5	Bajo	4	4	8	Medio	5	5	10	Alto	29	Medio
38	4	3	3	10	Medio	3	2	5	Bajo	3	5	8	Medio	2	4	6	Medio	29	Medio
39	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	43	Alto
40	3	2	4	9	Medio	2	2	4	Bajo	3	4	7	Medio	3	2	5	Bajo	25	Medio
41	2	3	3	8	Medio	2	3	5	Bajo	2	2	4	Bajo	1	4	5	Bajo	22	Medio
42	1	4	2	7	Bajo	5	3	8	Medio	2	5	7	Medio	2	2	4	Bajo	26	Medio
43	2	2	2	6	Bajo	2	1	3	Bajo	2	2	4	Bajo	1	2	3	Bajo	16	Bajo
44	3	2	5	10	Medio	3	3	6	Medio	3	1	4	Bajo	2	5	7	Medio	27	Medio
45	1	4	3	8	Medio	3	2	5	Bajo	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	31	Medio
46	2	2	4	8	Medio	1	1	2	Bajo	2	1	3	Bajo	4	2	6	Medio	19	Bajo
47	1	2	3	6	Bajo	3	2	5	Bajo	3	5	8	Medio	2	5	7	Medio	26	Medio
48	3	4	5	12	Alto	4	3	7	Medio	4	5	9	Alto	2	4	6	Medio	34	Alto
49	1	4	3	8	Medio	3	2	5	Bajo	3	4	7	Medio	5	1	6	Medio	26	Medio
50	2	2	4	8	Medio	1	1	2	Bajo	1	1	2	Bajo	3	4	7	Medio	19	Bajo
51	5	1	2	8	Medio	2	3	5	Bajo	3	5	8	Medio	5	5	10	Alto	31	Medio
52	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	43	Alto
53	2	3	2	7	Bajo	3	3	6	Medio	2	4	6	Medio	4	4	8	Medio	27	Medio
54	3	5	3	11	Medio	1	4	5	Bajo	4	2	6	Medio	3	2	5	Bajo	27	Medio
55	1	2	3	6	Bajo	3	2	5	Bajo	3	5	8	Medio	2	5	7	Medio	26	Medio
56	3	4	5	12	Alto	4	3	7	Medio	4	5	9	Alto	2	4	6	Medio	34	Alto
57	2	2	2	6	Bajo	2	1	3	Bajo	2	2	4	Bajo	1	2	3	Bajo	16	Bajo