

**UNIVERSIDAD NACIONAL**

**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL SISTEMAS E INFORMÁTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



**TESIS**

**“CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA DE ATRAPADO  
DE AVES DE LA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS PECUARIOS PSP  
SAC.”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

INGENIERO INDUSTRIAL

**AUTOR:**

HAYDEE BEATRIZ GALLARDO EVANGELISTA

**ASESOR:**

Dr. ALCIBIADES FLAMENCIO SOSA PALOMINO

Registro CIP N° 22467

**Huacho – Perú**

**2022**

# BORRADOR DE TESIS

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%

## **MIEMBROS DEL JURADO Y ASESOR**

---

### **PRESIDENTE**

**Dr. VICTOR FREDY ESPEZUA SERRANO**

Registro CIP: 27076

---

### **SECRETARIO**

**ING. ANA DORIS MAGDALENA BARRERA LOZA**

Registro CIP: 98969

---

### **VOCAL**

**ING. JULIO CESAR MORALES LEON**  
Registro CIP: 99281

---

### **ASESOR**

**Dr. ALCIBIADES FLAMENCIO SOSA PALOMINO**  
Registro CIP 22467

## **DEDICATORIA**

*A Dios y mis padres por ser mis guías*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a la organización y mi asesor por sus aportes.*

*Haydee Beatriz Gallardo Evangelista*

## INDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problema específico .....	14
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1. Objetivo general .....	14
1.3.2. Objetivo específico.....	14
1.4. Justificación de la investigación.....	15
1.5. Delimitación de la investigación .....	15
1.6. Viabilidad de la investigación .....	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1. Investigaciones internacional .....	17
2.1.2. Investigaciones nacionales .....	19
2.2. Bases teóricas .....	23
2.3. Bases filosóficas .....	41
2.4. Definiciones de términos básicos .....	43

2.5. Hipótesis de investigación .....	44
2.5.1. Hipótesis general .....	44
2.5.2. Hipótesis específicas .....	44
2.6. Operacionalización de variables .....	45
<b>CAPÍTULO III: METODOLÓGÍA.....</b>	<b>46</b>
3.1. Diseño metodológico .....	46
3.2. Población y muestra .....	48
3.2.1. Población .....	48
3.2.2. Muestra .....	48
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	49
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	50
3.5. Matriz de consistencia .....	50
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....</b>	<b>51</b>
4.1. Análisis de resultados .....	51
4.2. Resultados descriptivos .....	60
4.3. Contrastación de hipótesis .....	68
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....</b>	<b>72</b>
5.1. Discusión de resultados .....	72
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>73</b>
6.1. Conclusiones.....	73

6.2. Recomendaciones .....	73
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS .....	75
7.1. Fuentes bibliográficas.....	75
7.2. Fuentes electrónicas.....	78
ANEXOS.....	80
ANEXO 1: Matriz de consistencia .....	81
ANEXO 2: Cuestionario 01.....	82
ANEXO 3: Cuestionario 02.....	83
ANEXO 4: Matriz de análisis de juicio de expertos .....	84
ANEXO 5: Alfa de Cronbach.....	90
ANEXO 6: Vista de variables .....	91
ANEXO 7: Base de datos .....	92
ANEXO 8: Propuesta de mejoras.....	93
ANEXO 9: Trabajo operativo de atrapado de aves .....	94
ANEXO 10: Cargado de camiones con jabas de pollo.....	95
ANEXO 11: Granja de atrapado de aves.....	96
ANEXO 12: Capacitación de supervisores y operarios.....	97

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Conceptos de eficiencia, eficacia y efectividad.....	40
Tabla 2. Matriz de operacionalización de variables .....	45
Tabla 3. Confiabilidad asignado al instrumento.....	59
Tabla 4. <i>Variable clima laboral</i> .....	60
Tabla 5. <i>Variable comunicación</i> .....	61
Tabla 6. <i>Variable motivación</i> .....	62
Tabla 7. <i>Variable liderazgo</i> .....	63
Tabla 8. <i>Variable productividad</i> .....	64
Tabla 9. <i>Variable eficiencia</i> .....	65
Tabla 10. <i>Variable eficacia</i> .....	66
Tabla 11. <i>Variable efectividad</i> .....	67
Tabla 12. <i>Correlación entre clima laboral y productividad</i> .....	68
Tabla 13. <i>Correlación entre la variable comunicación y productividad</i> .....	69
Tabla 14. <i>Correlación de la variable motivación y productividad</i> .....	70
Tabla 15. <i>Correlación entre la variable liderazgo y productividad</i> .....	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Dinámica de interacción en el clima laboral. ....	23
<i>Figura 2.</i> Relación clima laboral y productividad .....	31
<i>Figura 3.</i> Instalaciones de la empresa PSP .....	51
<i>Figura 4.</i> organigrama de la empresa . ....	54
<i>Figura 5.</i> Construcciones para la granja Sinchi-Grupo Redondos .....	55
<i>Figura 6.</i> Máquina composteadora.....	56
<i>Figura 7.</i> Servicios de mecánica automotriz .....	57
<i>Figura 8.</i> Captura de aves .....	58
<i>Figura 9.</i> Variable clima laboral .....	60
<i>Figura 10.</i> Variable comunicación.....	61
<i>Figura 11.</i> Variable motivación .....	62
<i>Figura 12.</i> Variable liderazgo .....	63
<i>Figura 13.</i> Variable productividad .....	64
<i>Figura 14.</i> Variable eficiencia.....	65
<i>Figura 15.</i> Variable eficacia.....	66
<i>Figura 16.</i> efectividad. ....	67

---

**“CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA DE ATRAPADO DE AVES DE LA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS PECUARIOS PSP SAC.”**

**"WORK CLIMATE AND PRODUCTIVITY IN THE AREA OF CATCHING OF BIRDS OF THE COMPANY PROVIDER OF LIVESTOCK SERVICES PSP SAC."**

---

*Haydee Beatriz Gallardo Evangelista*

**RESUMEN**

El propósito del estudio fue establecer la interacción de la variable clima laboral y la productividad en el área de atrapado de aves de la organización prestadora de servicios pecuarios PSP SAC. El estudio desarrollado es aplicada, no experimental, cuantitativo y correlacional. La población estaba formada por 200 personas que realizan actividades en la organización PSP SAC en el área de atrapado de aves de la cual se utilizó una muestra de 66 trabajadores con un muestreo aleatorio. Se utilizó como técnica la encuesta y el cuestionario para la toma de datos. La prueba realizada con el estadístico Tau<sub>b</sub> de Kendall evidencia un Sig. bilateral de 0.000; que está por debajo de  $\alpha = 0.05$ ; lo cual demuestra evidencias suficientes para concluir que si se relaciona la variable clima laboral y la productividad en el sector de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.

**Palabras claves:** Clima laboral, productividad.

## **ABSTRACT**

The purpose of the study was to establish the interaction of the work environment variable and productivity in the bird trapping area of the livestock service provider organization PSP SAC. The developed study is applied, not experimental, quantitative and correlational. The population consisted of 200 people who carry out activities in the PSP SAC organization in the bird trapping area, from which a sample of 66 workers was used with random sampling. The survey and the questionnaire were used as a technique for data collection. The test performed with Kendall's Tau\_b statistic shows a bilateral Sig. of 0.000; which is below  $\alpha = 0.05$  ; which shows sufficient evidence to conclude that the variable work environment and productivity are related in the bird trapping sector of the livestock service provider company PSP SAC.

**Keywords:** Work environment, productivity.

## INTRODUCCIÓN

La investigación efectuada en PSP SAC en el área de atrapado de aves donde laboran 200 trabajadores tiene el propósito de evaluar la relación entre clima laboral y la productividad en el área de atrapado de aves de la organización prestadora de servicios pecuarios PSP SAC. El estudio se desarrolló teniendo en cuenta las normas establecidas por la UNJFSC.

El estudio se inicia mostrando la situación problemática, formulando el problema a investigar y fijando los objetivos a cumplir. Desarrollándose también la justificación y delimitación del estudio.

Continuándose con el marco teórico se contemplan los antecedentes y bases teóricas, así mismo se definen los términos más relevantes que clarifican los contenidos del estudio.

Por otro lado, se expone la metodología utilizada identificándose la población, muestra y además las técnicas e instrumentos para la obtención y procesamiento de datos.

Como consecuencia del trabajo de campo se muestra los resultados de la encuesta y posteriormente se presentan los indicadores descriptivos e inferenciales que muestran los logros de los objetivos.

Posteriormente, se reflexiona sobre los resultados contrastando con estudios previos discutiendo sobre las similitudes y discrepancias así como también meditando sobre los obstáculos y vacíos por completar en el estudio que serán puntos de partida para investigaciones posteriores.

Como consecuencia de los resultados, se obtienen las conclusiones para generar recomendaciones a tener en cuenta en la organización.

Finalmente, se evidencian las referencias bibliográficas utilizadas en las citas en el formato APA.

## **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

En la sociedad del conocimiento la estandarización de tareas y la robotización de componentes en empresas en el mundo es una tendencia de competitividad hace que una empresa que se no se adecua a estos cambio desaparece del mercado; la sostenibilidad de este contexto depende del principal activo intangible, el capital humano, que es el gestor de la innovación.

Pero el ingenio, fidelidad, identificación con la organización y los usuarios son derechos que pertenecen a las personas y no a las empresas. Desarrollar el contexto en que las personas que laboran en la organización sean competentes y dar lo mejor de su capacidad voluntariamente permanente en el tiempo es relevante en función de la productividad y la competitividad de las instituciones, proyectándose a al bienestar de la sociedad

Por lo tanto la gestión del clima laboral es indispensable para el buen funcionamiento de las organizaciones ya que en este contexto motiva el desarrollo de las actividades del trabajador, al tiempo que puedan proyectarse como personas y profesionales y cumplan la misión de bienestar en la; en estas condiciones el clima laboral, incentiva una metamorfosis extrínseco e intrínsecos a la persona (Bordas Martínez, 2016). La empresa servicios pecuarios PSP SAC, está inmerso en esta problemática y desea enterarse de las características e interacción del clima laboral y la productividad en sus diferentes dimensiones.

La investigación a desarrollar busca identificar estas características y medir la interacción del clima laboral con la productividad en la empresa servicios pecuarios PSP SAC, específicamente en el área de atrapado de aves.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC?

### **1.2.2 Problema Específicos**

- a. ¿Existe relación entre la comunicación que se da con los trabajadores y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC?
- b. ¿Existe relación entre la motivación dada a los trabajadores y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC?
- c. ¿Existe relación entre el liderazgo de los tomadores de decisiones y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el Clima Laboral y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.

### **2.1.1 Objetivos específicos**

- a. Determinar la relación entre la comunicación que se da con los trabajadores y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.
- b. Determinar la relación entre la motivación dada a los trabajadores y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.
- c. Determinar la relación entre el liderazgo de los tomadores de decisiones y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.

## **1.4. Justificación de la Investigación**

El estudio pretende identificar las características del clima laboral de los trabajadores en el área de atrapado de aves de la organización prestadora de servicios pecuarios PSP SAC y determinar la relación con la productividad lo cual permitirá tomar las decisiones más acertadas en las dimensiones consideradas en el estudio con la productividad para mejorar las condiciones beneficiando a la empresa y trabajadores.

Considerando que el ser humano es sensible a las interacciones objetivas y subjetivas el presente estudio permitirá medir esta interacción en base a las cuales se realicen modificaciones en los ambientes físicos que perturban el buen clima laboral, así también las relaciones sociales que se da entre los trabajadores, el cambio en estos aspectos será beneficioso en la productividad de la empresa.

Teniendo en cuenta que la utilización adecuada y pertinente del recurso humano en óptimas condiciones es un factor que también beneficiara económicamente a la empresa debido al incremento de su productividad.

## **1.5. Delimitaciones**

### **1.5.1. Geográfica**

El alcance del estudio comprende el área de atrapado de aves de la organización prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, con dirección en Jr. Mariano Melgar 188, Departamento de Lima ; Provincia de Huaura ; Distrito de Hualmay.

### **1.5.2. Temporal**

La investigación se realizará en el periodo comprendido entre el mes de Agosto 2021 a Junio del 2022.

### **1.5.3. Social**

El estudio tiene una influencia a nivel de los trabajadores del área de atrapado de aves de la organización prestadora de servicios pecuarios PSP SAC y sus familias y por ende a los pobladores del distrito de Santa María.

## **1.6. Viabilidad**

### **1.6.1. Viabilidad técnica**

Se cuenta con el soporte tecnológico para la realización del estudio, disposición de internet para realizar la encuesta virtual y los programas estadísticos para el procesamiento de los datos y el conocimiento por parte del tesista de la tecnología utilizada para el desarrollo del estudio.

### **1.6.2. Viabilidad económica**

En la realización del proyecto se cuenta con los recursos económicos necesarios y suficientes, lo cual será cubierto por el investigador.

### **1.6.3. Viabilidad metodológica**

El estudio es viable metodológicamente debido a que la población a estudiar está al alcance del investigador para aplicar el instrumento correspondiente y desarrollar la metodología considerada en la investigación.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEORICO**

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

#### **2.1.1. Investigaciones Internacionales**

Maestre y Ordoñez (2020) en el artículo *“Revisión Sistemática sobre el Clima Laboral y Productividad de las organizaciones”*:

Revisa sistemáticamente lo tratado sobre el clima laboral y su interacción con la productividad de los empleados, en el periodo 2010 al 2020. Las fuentes de información utilizadas corresponden a bases de datos entre las que se encuentran: Google académico, Scopus, ProQuest, Redalyc y Sibila+. Asimismo, se establecieron criterios de inclusión y exclusión para la recolección de información, seleccionando 42 documentos que establecían relación y/o influencia entre las variables estudiadas. Los resultados mostrados muestran 33 estudios realizados en América Latina, 7 en Colombia, de los cuales 3 específicamente en la región del Caribe, 1 en Nigeria y 1 en Irán. La mayoría de los estudios encontrados muestran que existe una relación directa entre el clima laboral y la productividad, dado que a mayor nivel de satisfacción con el clima laboral, se incrementa el índice de productividad, lo que significa que un clima favorable permitirá un Compromiso y un fuerte sentido de pertenencia de los trabajadores con su organización y así mismo, puede contribuir de manera decisiva en el aumento de la productividad, lo que repercutirá en el bienestar de la empresa y de sus empleados. Concluyendo así, es de vital importancia para las empresas hoy en día conocer los factores que influyen en la productividad de sus empleados y que los hacen eficientes, aumentando la productividad.

Murillo (2020) en el artículo *“Asociación entre el clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. S.A.”* en Guayaquil sostiene que:

Factores diversos convergen a mejorar el clima laboral y que influyen en la ejecución de la actividad de los trabajadores en las organizaciones. En este sentido, esta exploración presenta la investigación sobre la conexión entre estos ángulos en la empresa farmacéutica Labovida S.A. de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. La relación entre clima laboral y la productividad se resuelve bajo los parámetros de confianza de Spearman. Mediante la técnica de Likert, se disecciona la frecuencia de los factores comunicados por las mediciones: comunicación, autonomía y motivación; referentes del ambiente de trabajo y rentabilidad laboral, adecuación laboral y desempeño; identificado con la productividad del trabajo. Del análisis de los resultados de la exploración, se resuelve que el clima laboral visto por los trabajadores de la organización se evalúa como desfavorable y tiene gran impacto en la productividad del trabajo. Por tanto, el clima laboral es un integrante importante en la productividad de los operarios de la organización farmacéutica Labovida, así se tiene la razón necesaria para implementar estrategias y actividades para que se manifieste un clima laboral. El estudio incorpora diversas actividades de motivación, para mejorar de forma positiva en la productividad de la organización y de los trabajadores, utilizando planes de actividades para que las conexiones sean mejores, así como también las relaciones y percibir el esfuerzo y conseguir positivamente y secuencialmente los logros obtenidos. Además, los enlaces relacionales importantes se incrementan para superar en el área de trabajo, la comprensión y entendimiento mejorando la productividad en la organización.

Maestre y Ordoñez (2020) en su estudio *“Revisión Sistemática sobre el clima laboral y productividad de las Organizaciones”*, sostiene que:

El estudio revisa en forma sistémica la literatura referente a la variable clima laboral y cómo interactúa con la productividad de los trabajadores entre los años 2010 hasta el 2020. Se consideró como bases de datos lo contenido en Google académico, Scopus, ProQuest, Redalyc y Sibila. También se consideraron características de inclusión y exclusión en cuanto se refiere a la adquisición de datos de 42 documentos. Como

consecuencia de los resultados evidencian los siguientes estudios llevados a cabo: 33 en Latinoamérica, 7 en Colombia, 3 en el Caribe, 1 en Nigeria y 1 en Irán. Los resultados demuestran la interacción directa entre la variable clima laboral con la productividad, evidenciándose que a más alto nivel de satisfacción del clima laboral se incrementa el índice de productividad. Concluyéndose que es imprescindible ubicar los factores que interactúan con la productividad de los trabajadores, para así reforzar sus políticas en aras del bienestar de los trabajadores.

Pilligua y Arteaga (2019) en el artículo titulado *“El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio caso: Hardepex Cía. Ltda”* sostiene:

Como propósito examinar el clima laboral como indicador en el rendimiento productivo de la organización Hardepex Cía. Ltda. En la entidad presenta 87 trabajadores en la sección de procesamiento. El estudio fue descriptiva utilizándose técnicas cualitativas, mediante encuestas, considerándose el muestreo estratificado. Los logros obtenidos, muestran que, el clima laboral en los integrantes de la empresa es adverso, obstaculizando el rendimiento productivo de la organización. Obteniéndose como conclusión que las empresas deben considerar ambientes laborales satisfactorios en las personas que laboran dentro de ella, para incrementar los indicadores de productividad.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Llauri (2018) en su estudio *“Clima Laboral y Productividad de los colaboradores en la empresa Tottus, Chimbote – 2018”* sostiene:

Como propósito general medir la interacción de la variable clima laboral con la productividad de los trabajadores de la organización Tottus, Chimbote. Se consideró como población los 115 trabajadores, aplicándosele una encuesta y los datos que se encontraron fueron ingresados en el programa SPSS. Como resultados se obtuvo la opinión del 50% del personal considerando como regular el clima así como también la variable autorrealización es considerada en un 86.8% como regular; por otro lado con un

51.3% el comportamiento de la variable productividad presenta una debilidad por lo contemplado por los involucrados; la variable supervisión es considerada por un 75.7% como regular; además se evidencia una interacción fuerte y significativa positiva entre las demás dimensiones. Al obtenerse un sig valorado en 0.000 y el indicador de correlación correspondiente a 0.668 se concluye que la variable clima laboral se interactúa con la variable productividad.

Altamirano (2020) en el estudio "*Clima laboral y productividad de los colaboradores de Mi Banco, agencia Chiclayo Cercado*".

Considerando la indiferencia de los líderes con el personal mostrándose preferencias y malestar por este comportamiento afectando la productividad del personal, el objetivo del estudio fue medir el grado de interacción de la variable clima laboral y productividad del personal de Mi Banco Agencia Chiclayo Cercado. Se utilizó el diseño no experimental el nivel correlacional, seleccionando mediante el muestreo de 44 trabajadores de la organización. Utilizándose un cuestionario con 56 preguntas de escala Likert. Para medir la correlación se utilizó el estadístico de Pearson obteniéndose un indicador de 0.593 demostrándose que el clima laboral incrementa la productividad, demostrándose así la hipótesis. Los resultados muestran que un 59.9% consideran como bueno el clima laboral y la productividad en un 52.3% también como bueno, concluyéndose que sí da la interacción entre las variables clima laboral y productividad.

Sanchez (2017) en el estudio "*Clima laboral y productividad del personal operario en una planta procesadora de salsas, Callao 2017*", sostiene:

Como propósito medir la interacción de la variable Clima laboral y la productividad de los trabajadores en la empresa procesadora de salsas. La investigación consideró el estudio de tipo básica, no experimental, correlacional. Se consideró como muestra 79 personas, utilizándose dos cuestionarios de Escala de Likert y para la contratación de

hipótesis se recurrió al modelo Rho Spearman con un  $\alpha$  del 5%. Se evidencian que 8,9 % del personal manifiestan muy débil el clima laboral, el 82,3 % débil y el 8,9 % muy fuerte; las respuestas evidencian que la variable clima laboral es inadecuado. Se evidencian también que el nivel de la productividad es media baja con un 82,3% de opinión del personal; lo cual amerita la decisión de mejorar el clima laboral. El indicador Rho de Spearman fue de 0.623 y el p-valor 0.00, demostrándose la existencia de relación entre el clima laboral y productividad del personal en la organización. Concluyéndose existe proporcionalidad directa de la variable clima laboral y productividad de los trabajadores.

Saire (2017) en su estudio "*Clima laboral y productividad en los trabajadores de la Empresa Tritón Trading S.A. Lima - 2016*", sostiene que:

En la empresa existe malestar por la desconfianza entre los integrantes y también la insatisfacción con el sueldo que perciben en la Tritón Trading S.A. La meta del estudio fue medir el grado de interacción de la variable clima laboral y la productividad del personal de la empresa. El diseño utilizado se consideró como experimental. Los integrantes de la población fueron 40 trabajadores aplicándose a todos ellos las encuestas considerándose como un estudio censal. La prueba de hipótesis realizada arrojó un  $r = 0.930$  y un  $p$  - valor de 0.000, lo que evidencia que la interacción de la variable clima laboral y la productividad es significativo. Concluyéndose la existencia de relación significativa de la variable clima laboral y productividad.

Martinez y Martinez (2019) en su estudio "*Clima laboral y productividad de los vendedores de la empresa Bitel, Íllimo- Lambayeque*", sostiene:

Como objetivo potencializar e incentivar al vendedor para alcanzar las metas propuestas en la empresa. Se consideró como muestra 30 trabajadores del área de ventas de la organización BITEL. Considerándose 25 ítems para el cuestionario de preguntase para

medir el clima laboral y productividad; el estudio empezó abordando el contexto de la realidad nacional, internacional y local, así mismo se revisaron estudios previos referente a las variables de estudio, auscultando las variables dependiente e independiente.

Concluyéndose con la formalización de un plan de intervención para propiciar el clima laboral y la productividad en los vendedores de la organización Bitel.

Gonzalez (2019) en su estudio "*Clima laboral y productividad de la empresa Maestro Perú S.A. ciudad de Huacho, periodo 2017*", sostiene:

Como propósito medir el grado de relación de la variable Clima Laboral y Productividad de la organización Maestro Per S.A. Huacho". El estudio desarrollado fue de tipo aplicada por medir variables del contexto real de la empresa, debido a que las mediadas y los datos obtenidos son numéricos se consideró un enfoque cuantitativo y considerando la línea de investigación se ubicó en el nivel correlacional, teniendo en cuenta que la variable no ha sido intervenida es decir no se realizó tratamiento alguno el diseño fue no experimental de corte. Fueron considerados para el estudio 70 trabajadores, aplicándosele dos cuestionarios para evaluar el clima laboral y productividad. Al ser evaluadas las dimensiones credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo, camaradería del Clima Laboral se estableció la relación significativamente que se da con la variable Productividad de la organización. El estadístico utilizado debido a que las variables en estudio son de naturaleza ordinal se recurrió al estadístico Tau\_b de Kendall para demostrar la relación de las variables de investigación, confraternidad la estrecha relación de confianza, respeto, justicia, identificación, camaradería del comportamiento laboral con la productividad de la organización; significando que la mejora del desenvolvimiento de las dimensiones de la variable clima laboral hace que la productividad de la organización se incremente La conclusión principal como consecuencia del procesamiento de datos es que la variable clima laboral interactúa significativamente con la Productividad en la organización Maestro Perú S.A. Huacho.

## 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1 Clima laboral

Fundación RH (2006) Dice que:

La integración es el sentir del personal que labora en una organización sobre el factor humano y material tales como el ambiente físico de trabajo donde realiza sus actividades diarias. Además considera como uno de los elementos coyuntural en el funcionamiento de una organización. Lo que indica que el sostén del clima laboral es la cultura organizacional, derivado del comportamiento a través del tiempo, resaltando los valores y los legados organizacionales. El interactuar laboral en las organizaciones se modifica en el tiempo influenciado por factores tales como el liderazgo y las normas de convivencia establecidas en la organización.

La figura representa la dinámica del proceso de formación del clima laboral, y su influencia entre ellos.

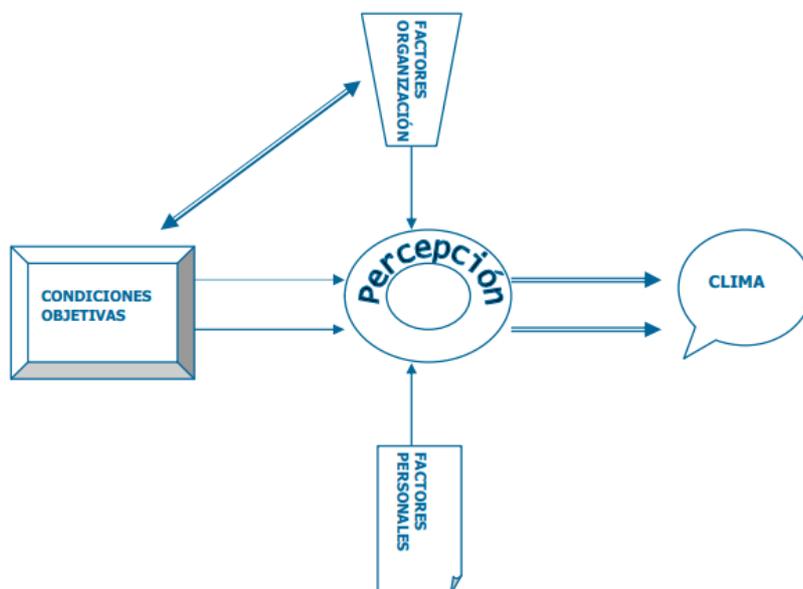


Figura 1. Dinámica de interacción en el clima laboral

Podemos ver que las situaciones reales en un sistema son apreciados por los integrantes de la organización lo que se consolida como el clima laboral, esta apreciación son influenciados por dos factores:

- Factores suyos del sistema: interacción de los componentes en forma dinámica y objetiva
- Factores de las personas: innato a cada componente del sistema es decir las características adherentes a cada uno de ellos, lo que se evidencia en su reacción y motivación en su desempeño.

La evaluación del clima laboral en una organización se sugiere realizarlas en situaciones tales como:

- Inestabilidad
- Para tratos colectivos.
- Implementación de nuevas normas.

### **Instrumentos para su estudio**

Una de los instrumentos para recolectar datos del comportamiento del clima laboral es la encuesta, mediante el cual se:

- Recoge las opiniones de los trabajadores
- Identifica el sentir de los trabajadores para tomar decisiones

Para la elaboración de la encuesta se debe tener en cuenta:

- Características medibles en el trabajador.
- Respuestas accesibles al encuestado

#### **La encuesta de clima mide factores:**

- Objetivos
- Comportamiento de los trabajadores
- Satisfacción económica y horario de trabajo.
- Interacción entre los integrantes
- Expectativas de desarrollo profesional

- Características personales.

La redacción de las preguntas debe ser cerrada con alternativas múltiples.

### **Dimensiones del clima laboral**

GrupoArgo (2017), considera que:

Existen características medibles en el entorno donde se desempeñan los trabajadores que afectan su comportamiento de una manera positiva o negativa, perturbando su desenvolvimiento en el ambiente laboral de una organización. Estas propiedades propias del ambiente laboral se pueden considerar la naturaleza física del área de trabajo, las reacciones de sus integrantes, la valoración de las personas, las políticas salariales así como también la proyección social de la organización al entorno familiar otorgándole calidad de vida y también emocional a sus integrantes. Las dimensiones consideradas por especialistas son:

#### **1. Orgullo y felicidad**

Se considera como la satisfacción e identificación del personal integrante de la organización, comprometiéndolo a optimizar su desenvolvimiento.

#### **2. Desarrollo y condiciones de la empresa**

Su objetivo es averiguar si la perspectiva de los integrantes de la organización persigue la visión del sistema empresarial; desde la filosofía organizacional, hasta la apreciación que tienen las personas sobre la recompensa que reciben con base al trabajo realizado. Conlleva no solo el establecimiento de un salario justo, sino de incentivos adicionales que las motive a desempeñarse mejor.

### **3. Equidad**

Se refiere a las condiciones de favoritismo que pudieran surgir dentro de la organización. Quienes trabajan dentro de una empresa tienen una percepción sobre los parámetros establecidos en torno a los niveles de rendimiento. Por tal motivo, es importante cuestionar sobre las promociones de acuerdo al mérito, propuestas y desarrollo, así como el trato recibido por los superiores. En cuanto las exigencias sean razonables y coherentes para todos, los empleados apreciarán que existe justicia y equidad.

### **4. Comunicación**

Este aspecto se enfoca en intercambio de información entre las personas de la organización. Su objetivo es medir la comunicación interna de la empresa, tanto en medidas de seguridad, políticas e información relevante. Se trata de un factor muy relevante porque cuestiona el flujo dispuesto para intercambiar ideas y opiniones.

### **5. Trabajo en equipo**

Se enfoca principalmente en el apoyo mutuo oportuno que contribuya a llevar a cabo proyectos exitosos. El respeto, el rol de cada persona en el equipo, el buen trato –dentro y fuera del trabajo, son aspectos determinantes en la medida que influyen en la productividad, y en la generación de un ambiente laboral placentero.

## **6. Liderazgo**

Se refiere a la habilidad de los líderes de influir en los demás para alcanzar las metas establecidas. Cuestiona la capacidad de liderazgo en general, y engloba todo lo referente a las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización.

## **7. Capacitación, selección y compensaciones**

Una empresa con un Clima Laboral saludable, se preocupa por formar continuamente a las personas que la integran. Esta dimensión mide si las personas están recibiendo capacitación adecuada para desempeñar mejor sus deberes. Y si la información institucional recibida al inicio del entrenamiento es la indicada.

## **8. Instalaciones**

El entorno físico es un elemento esencial del Clima Laboral. El diseño, la distribución y las comodidades que ofrezca, tienen un gran impacto en el desempeño y bienestar físico de las personas.

## **9. Servicio**

Esta dimensión considera el grado de empatía, la actitud, el trato que tiene la empresa con los usuarios lo cual genera clientes asiduos a la organización y mediante el estudio del comportamiento de esta dimensión se logra corregir respuestas que afecten a los usuarios, cuya permanencia perjudicara a la organización en la calidad del servicio que. Cuando se aplica el instrumento de medición en este caso la encuesta a los usuarios se logra conocer como recibe la reacción de los trabajadores de una organización al ser

atendido los usuarios dentro y fuera de la organización. La variable servicio al ser evaluada dará como respuesta en las encuestas que también es atendido el cliente y que tan satisfecho queda como consecuencia del servicio recibido.

La evaluación del clima laboral da a conocer cómo se comportan los factores de esta variable lo que permite al tomador de decisiones efectuar correcciones a comportamientos negativos y el fortalecimiento a las actuaciones consideradas normales. Es importante por lo tanto realizar estos estudios en una organización para prevenir el empeoramiento del comportamiento organizacional y el fortalecimiento de las actitudes de los trabajadores.

### **Factores de estudio del clima laboral**

Pilligua y Arteaga (2019) considera que:

En el clima laboral intervienen algunos factores considerados importantes dentro de cualquier organización, la percepción que tengan los trabajadores del ambiente donde laboran, indudablemente tendrá relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia total entre sus empleados, donde por su puesto, este resultado positivo o negativo influirá en la productividad de la empresa y describe seis factores:

#### **1. Comunicación**

La comunicación dentro de las organizaciones debe ser mediante sistema abierto, significa que, no debe ser restringida por la estructura jerárquica de nivel descendente sino en forma horizontal, de esta forma, los trabajadores conocerán los objetivos que persiguen la empresa, las necesidades y los logros obtenidos. La

comunicación, es el arte de influir en los individuos, ejercer un poder o credibilidad y de cierto modo, tener autoridad para liderar.

## **2. Colaboración**

En este factor, se evalúa el grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse, el grado de colaboración y compañerismo existente, y la confianza, siendo factores que suman importancia en el lugar de actividades, lográndose como respuesta, la calidad de las interacciones personales en la organización siendo sentido por los usuarios

## **3. Liderazgo**

Corresponde a las personas que encabezan una organización y que toman de decisiones bajo responsabilidad en la organización, además representan el ejemplo a seguir por los integrantes de una empresa.

Este factor se sustenta en las teorías de la administración que permiten la metamorfosis en los sistemas.

## **4. Desarrollo profesional.**

Tiene que ver con las competencias, capacidades y habilidades y destrezas que tiene como meta el integrante de una organización, el cual se logra mediante las capacitaciones, actualizaciones, perfeccionamiento en el campo de las labores efectuadas en la organización. El logro de este desarrollo profesional beneficia a los trabajadores, la familia y la empresa misma, ya que el trabajador lograra mejores salarios y como consecuencia de ello mejor calidad

de vida y la empresa mejora sus ingresos por el mejor desempeño del personal preparado para la realización de sus actividades, por lo que las organizaciones deben tener muy en cuenta el desarrollo profesional de sus integrantes.

### **5. Satisfacción**

Son consideradas como reacciones internas y externas en el trabajador que se manifiestan con actitudes en el desempeño laboral. El trabajador motivado por un salario acorde a sus necesidades, el reconocimiento de su labor desarrollada, la empatía con los integrantes de la empresa se sentirá satisfecho en su ambiente.

### **6. Situaciones físicas.**

El entorno físico donde desarrolla sus actividades un trabajador tales como el ambiente, iluminación, ruidos, herramientas y equipos deben ser atendidos en forma adecuada en las organizaciones para que sus integrantes mejoren su desempeño y por ende la productividad en la organización.

### **Relación entre clima laboral y productividad**

El tipo direccional implementado en una entidad empresarial generan el desenvolvimiento de la variable clima laboral y productividad y es por eso es posible controlarlas. Existen tratados sobre este tema que concluyen determinando cuatro factores que hacen posible su gestión.

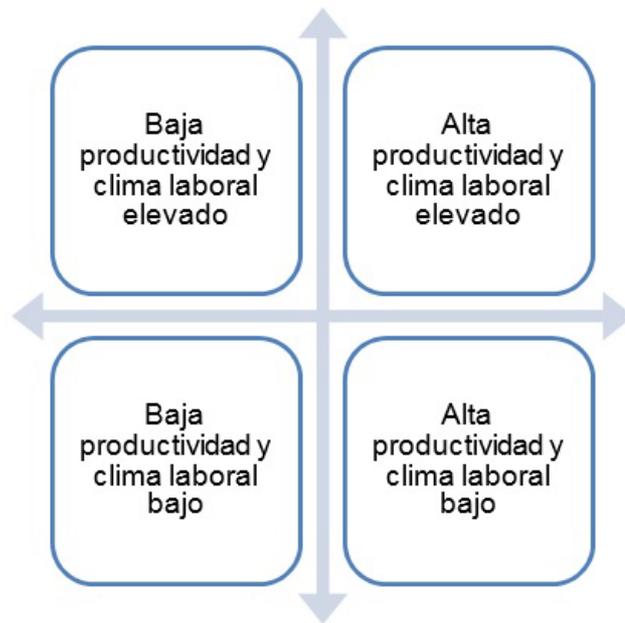


Figura 2. Relación clima laboral y productividad

**Baja productividad y clima laboral elevado.** Se presenta en el caso cuando personas y grupos se satisfacen y no coadyuvan a la productividad.

**Alta productividad y clima laboral bajo.** El contexto en este caso es que las políticas de la organización son represivas forzando el esfuerzo de los trabajadores para incrementar la productividad.

**Alta productividad y clima laboral elevado.** Es el contexto que debe practicar toda organización donde el clima laboral y productividad interactúan mediante condiciones óptimas.

**Baja productividad y clima laboral bajo.** Escenario en el que trabajadores no están satisfechos y la productividad disminuye.

## 2.2.2. Productividad

Prokopenko (1989), considera que:

La relación que se obtiene entre la producción o servicios y los recursos utilizados se considera como productividad. Lo que significa que la utilización óptima de los recursos ya sea en la fabricación de bienes o servicios nos da a entender el significado de productividad. Obtener más productos o servicios con los mismos recursos es mejorar la productividad. El indicador de productividad se obtiene mediante:

$$productividad = \frac{Producto}{Insumo}$$

El tiempo es también un componente como denominador para obtener la productividad, esto significa que a menor tiempo de conseguir resultados se tendrá mayor productividad para cualquier sistema productivo, siendo por consiguiente siempre el concepto esencial la comparación proporcional entre lo conseguido en producción o servicios y los recursos consumidos para tal propósito. Uno de los factores en la toma de decisiones para profesionales de diferentes campos es la productividad. En otras circunstancias la productividad se entiende como un uso óptimo de los recursos, es laborar de forma más inteligente y disminuir el esfuerzo para lograrlo. Globalmente la productividad es un indicador que consideran los criterios que se mencionan: logros alcanzados, optimización en el uso de recursos, resultados logrados, desempeño a través del tiempo. A pesar de la variedad de entendimiento de productividad, el criterio más claro es la relación que se presenta entre producto e insumo en un plazo determinado en una organización que debe controlarse y utilizarlo en la toma decisiones.

### **Importancia y función de la productividad**

Es un indicador universal en una empresa que evidencia la eficiente y eficaz utilización de recursos y alcanzar la meta propuesta. El progreso de la productividad en

una organización mejora el estatus de vida en la sociedad. Se puede indicar con certeza que la productividad que muestran el desarrollo social y económico de un país.

### **Factores del aumento de la productividad**

Se consideran dos factores de productividad:

- Controlables, que se encuentran dentro del sistema organizacional.
- No controlables que se encuentran fuera del sistema.

### **Análisis de la productividad**

Por ser un indicador eficaz en el tomador de decisiones principalmente en el ámbito de la economía requiere un análisis exhaustivo por lo tanto deben estar involucrados en su mejora todos los integrantes de la organización. En el contexto nacional y sectorial, el indicador productividad permite medir el resultado económico y la mejora de las políticas sociales y económicas. La obtención del indicador productividad contribuye y evidencian los factores que tienen que ver con los ingresos y su distribución así como también en las inversiones. Estos indicadores tienen como uso en la detección de problemas y la afectación de los programas por la dirigencia organizacional. También facilitan reportes cuantitativos para encausar recursos de las organizaciones públicas o privadas. En las organizaciones la productividad se evalúa para el cálculo de la eficacia y la eficiencia. Su obtención permite a los que dirigen una organización presentar decisiones que encausen el sistema productivo en forma eficaz y eficiente..

### **Un método para evaluar la productividad**

Cuando se mide el nivel absoluto de la productividad se está evaluando la productividad en el sentido macroeconómico y sus tendencias históricas mediante un conjunto de indicadores. Estas mediciones dan a conocer el estado real del producto bruto interno, el producto nacional bruto, la renta nacional o el valor añadido de cada sector o del país. Los estados económicos pueden medirse mediante:

$$\text{Productividad total} = \frac{\text{Producto total}}{\text{Insumo total}}$$

$$\text{Productividad parcial} = \frac{\text{Producto total}}{\text{Insumo parcial}}$$

### **Mejoramiento de la productividad**

El pilar fundamental para mejorar la productividad está en la buena administración y la gestión con eficacia de las metas trazadas. El compromiso y ejecución para el incremento de la productividad y crear el ámbito es obligación y responsabilidad de la dirección para generar el proceso de cambio mediante la motivación, la planificación de las acciones que involucre a los integrantes de la organización. La facultad de los administradores y la competencia en la toma de decisiones de generar actitudes positivas y la innovación tecnológica hace que la productividad mejore en una organización, esto debe darse así exista resistencia al cambio forzando esta resistencia con procedimientos adecuados, de los cuales los directores no deben dudar en ningún momento.

Los procedimientos diferentes en dirección administrativa consideran los mismos factores con diferentes estilos en la mejora de la productividad.

### **Estrategia de mejoramiento de la productividad**

En toda organización para aplicar estrategias de mejoramiento es necesario empezar identificando los componentes del sistema organizacional y sus interacciones entre ellas y el contexto donde transitan. Para ello es también necesario trazar líneas concretas de competitividad considerando los potenciales de la organización y de la competencia, luego evaluar una reingeniería en el proceso, producto y servicios desde el inicio hasta la post venta además se deben eliminar pensamientos clásicos y reemplazarlos por la innovación en todo los aspectos y seguir la dinámica natural de los sistemas, el avance tecnológico y la globalización del mercado obliga a ser flexibles e innovadores permanentes para permanecer en el mercado e ir ampliando los horizontes . La configuración de las decisiones en la organización establecen políticas,

procedimientos y planes que lleven a las empresas lograr el mejoramiento productivo a corto, mediano y largo plazo, considerándose para ello:

- Precisar la concepción de mejoramiento de la productividad e internalizando entre los componentes de la organización.
- Concientizar a los integrantes la importancia de la productividad.
- Innovar los modelos organizacionales.
- Actualizar políticas y planes de innovación.
- Generar condiciones para su aplicabilidad interna y externamente a la organización participando activamente los integrantes del sistema organizacional para obtener los resultados esperados de mejora, todo esto debe estar liderado por los directores al más alto nivel.

### **Técnicas de mejoramiento de la productividad**

Se refieren a procedimiento que permiten la recolección de datos el procesamiento y el incremento de la eficacia del trabajo.

Se consideran los procedimientos siguientes:

- Procedimiento técnico
- Procedimientos humanos.

### **Procedimientos técnicos de ingeniería industrial y el análisis económico**

#### **1. Estudio del trabajo**

Tiene como objetivo mejorar la eficiencia en el desarrollo de las actividades mediante el estudio de tiempos, movimientos, métodos y la medición de todos ellos para evaluar el trabajo humano con el propósito de incrementar la productividad, lográndose mediante el proceso siguiente:

- Identificar la actividad en el proceso
- Observar y registrar los datos
- Analizar el registro de datos
- Diseñar los métodos más adecuados
- Medir el tiempo de duración de las actividades
- Definir nuevo método
- Ejecutar el nuevo método
- Controlar y corregir posibles desfases del método e ir mejorando lo

que no satisface las expectativas.

## **2. Estudio de métodos**

Consiste en el estudio de tiempo y movimientos en el desarrollo actual y mejorarlos en base a los resultados obtenidos. Se utiliza para optimizar los procesos y reducir los costos del proceso, utilizando para ello los instrumentos siguientes.

- Películas
- Fotografías de movimientos
- Medidas del micro movimiento
- Técnicas interrogativa

## **3. Medición del trabajo**

Se consigue con ello el tiempo transcurrido en el desarrollo de una actividad en un nivel establecido de rendimiento.

Siendo útil para:

- Confrontar eficiencia entre diversos métodos.
- Reajustar el trabajo
- Identificar la cantidad de máquinas que van a funcionar
- Generar normas para ejecutar en forma planificada el proceso de la producción
- Elaborar normas para la utilización de máquinas y el trabajo .
- Alimentar información en el control de costos
- Dar información para las ventas y entrega de productos. Siendo las técnicas más resaltantes para medir el trabajo:
- El muestreo
- Estudio de tiempos
- Normas de tiempo

#### **4. Simplificación del trabajo**

Se fundamenta en que los indicadores para mejorar la ejecución de las tareas son los que se encuentran involucrados en ella, dejando en segundo plano a los especialistas lo cual amerita la capacitación de los actores en el desenvolvimiento de las labores.

El proceso a tener en cuenta en la simplificación del trabajo contempla:

- Identificación de la tarea
- Recolección de hechos
- Construcción del diagrama de procesos
- Elaboración de detalles
- Elección del método
- Utilización y control del procedimiento

Los instrumentos a emplear son:

- Diagrama de recorrido de procesos
- Economía de los movimientos

## **5. Análisis de Pareto**

Herramienta para el estudio de la productividad que permite determinar la prioridad del 20% de problemas más importantes y es utilizado en las decisiones en la entidad.

Para su aplicación considera:

- Clasificación ascendente de elementos
- Incidencia total
- Uso individual
- Formación de grupos 70,20 y 10 por ciento generándose la curva ABC
- Análisis de la curva

## **6. Justo a tiempo**

Procedimiento que busca producir la cantidad demandada y la entrega oportuna de productos, siendo su objetivo minimizar costos generándose como consecuencia el incremento de la productividad, para ello descarta lo que no es indispensable, minimizar los costos así como también incrementar el índice de rendimiento.

## **7. Administración por medio del análisis de valores**

Procedimiento que se fundamenta en la división del todo en sus partes y analizarlos el valor de cada uno de ellos para luego integrarlos,

realizándose el estudio en forma organizada descartando los costos no deseados en la producción o servicio.

### **Técnicas relacionadas con el comportamiento**

#### **1. Desarrollo de la organización**

Consiste en el análisis sistemático con el propósito de optimizar la eficacia del sistema mediante el perfeccionamiento del personal y la reingeniería en la organización, el beneficio de este procedimiento se da en el sentido de que tanto trabajadores y la empresa sean beneficiados.

#### **2. Estimulación en la expresión de ideas innovadoras**

Consiste en una discusión abierta promoviéndose la participación de los integrantes generándose confianza entre los involucrados con la organización sintiéndose actores del progreso de la productividad.

#### **3. Análisis de los campos de fuerzas**

Consiste en analizar situaciones problemáticas identificando los factores restrictivos del sistema organizacional y eliminarlo, así como también identificar los factores impulsores para fortalecerlos.

#### **4. Técnica del grupo nominal**

Procedimiento participativo que permite ubicar los problemas mediante un diagnóstico y generar planes de mejora de la productividad, además se generan nuevas ideas que beneficien a la organización mostrando resultados eficaces en el proceso de producción o servicio.

## Comportamiento innovador en el trabajo

Prieto, Contreras y Espinosa (2020) publican en el artículo: “Liderazgo y comportamiento innovador del trabajador en personal administrativo de una institución educativa”; donde manifiesta que el comportamiento innovador del personal genera ideas nuevas generándose mejoras en la productividad.

### Efectividad, eficacia y eficiencia

Rojas, Jaimes y Valencia (2018), presenta los siguientes conceptos:

**Tabla 1**

*Conceptos de eficiencia, eficacia y efectividad*

	Definición	Autor
Eficiencia Indicador que relaciona la producción máxima con el mínimo recurso	Utilización óptima de recursos	Aedo (2005); Gutiérrez (2005)
	Comparación entre las salidas y entradas	Díez De Castro et al., (2002)
	Comparación de resultados y recursos utilizados	ISO 9000: 2008
Eficacia Logro según las metas	Indicador que mide el logro de las objetivos	Quijano (2006)
	Indicador que mide las respuestas según las metas	Díez De Castro et al. (2002)
	Resultados según lo planificado	(ISO 9000: 2008)
Efectividad Indicador que cuantifica los logros alcanzados	Comparación entre los resultados y los objetivos.	Aedo (2005)
	Indicador que mide el logro de los objetivos.	Sumanth (1990)
	Lo alcanzado según lo programado	Mallo y Merlo (1995)

### 2.3 Bases filosóficas

Bordas (2016), considera que:

El pensamiento organizacional y la concepción del comportamiento del trabajador y del clima laboral en el ámbito de los sistemas organizacionales se fundamentan en las corrientes filosóficas siguientes:

Corriente tradicional donde prima la concepción de hombre racional-económico, donde las personas trabajan por interés a las remuneraciones preocupándose por los bienes materiales y tienen un pensamiento de dependencia y subordinación a normas establecidas por la dirección. Las teorías iniciales sobre organización, de esta corriente, se dan a mitad del siglo XIX en EE UU, con la producción en las fábricas con el personal remunerado generándose conflictos entre el obrero y la dirección debido a la simbiosis de creencias sobre el individuo, basado en lo sostenido por Darwin y ejecutadas por Adam Smith, con la intención de mejorar la eficacia del sistemas organizacionales de las fábricas , generando como consecuencia de explotación a los trabajadores dan origen a la plusvalía y enriquecimiento de los propietarios de las fábricas no contribuyendo al bienestar de los. Esta corriente sostiene que las organizaciones son sistemas mecánico cerrado y burocrático, y los problemas tratan de resolverlos mediante procedimientos de la ciencia y la razón con el propósito de mejorar la eficacia, siendo su gestor Taylor desde el enfoque ingenieril.

A su vez se tiene la corriente sociológica que considera al ser como ser social, donde su conducta son fruto de la interacción con la sociedad, el cual su objetivo es satisfacer sus requerimientos social más que lo económico. La corriente sociológica sostiene que las personas asisten al trabajo con una formación en valores y actitudes están relacionados con su desempeño, siendo su propulsor Elton.

Además la corriente humanista considera que el ser humano tiene una formación autónoma y reconoce la necesidad del ser humano de utilizar y desarrollar secuencialmente sus capacidades. Tiene en cuenta que el ser humano se auto disciplina, en lo personal y psicológico, siendo su principal representante Abraham Maslow en la teoría de la motivación humana;

Frederick Herzberg y su teoría de los factores; Douglas Mc Gregor y su teoría X viendo al ser humano como económico-racional y Y viéndolo como la persona que se autorrealiza.

La corriente con perspectivas contingente y sistémica visualiza a las personas como un ser complejo, cuyo desenvolvimiento debe explicarse mediante un enfoque integral fundamentada en las teorías de contingencia estructural que explica el contexto de los componentes y funcionamiento de la organización, buscando un mejor desenvolvimiento. Sobresalen como propulsores Paul y Jay, defensores del diagnóstico e incidencia del sistema de las organizaciones, fundamentándose en la teoría de diferenciación e integración, donde se presenta la paradoja de la conformación de las organizaciones como una división y una organización a la vez. Este pensamiento es afectado por la teoría social evolucionista, con el enfoque de diferenciación e integración, componentes del proceso evolutivo y de adaptación del contexto. El horizonte sistémico interpreta la organización como un sistema abierto, en constante interacción con su entorno y formado por subsistemas que interactúan entre sí y con los componentes del sistema organizacional del cual son constituyentes.

El horizonte presentado en el siglo XXI considera que el pensamiento organizativo, sufre metamorfosis radicales en el comportamiento del ser humano, de las organizaciones y se ven influenciados por el desenlace de problemas ambientales tales motivados por el mismo ser humano y que afectan a todo el planeta dado a los sistemas económicos globalizados con tendencia al dominio del conocimiento.

## 2.4 Definición de términos básicos

**Cultura empresarial.** – Bordas (2016) “Colección de esquemas de conducta que vivenciados por los integrantes de un sistema organizacional”.

**Satisfacción laboral.** – Bordas (2016) “Actitudes, evaluaciones personales de las experiencias organizacionales”.

**Liderazgo.**- Pérez y Gardey (2021) “Diferenciación de una persona a otra por su capacidad tomar decisiones ejemplares”.

**Proactividad.**- Olaz (2009) “Ser accesible a generar condiciones que minimicen situaciones adversas presentadas en la organización”.

**Innovación.**- Alin (2021) “Utilización de ideas que generan nuevas ofertas, productos y servicios con valor agregado en la organización”.

**Adaptabilidad.**- Solivellas (2021) “Adecuación al cambio que se presentan en los sistemas organizacionales”.

**Productividad.** – Nemur (2016) “Indicador que permite mejorar la producción de bienes y servicios”.

**Eficiencia.**- Rojas, Jaimés y Valencia (2018) “Producir lo máximo con el mínimo recurso”

**Efectividad.**- RAE(2020) “Medida del logro esperado”

**Eficacia.**- Lam y Hernández (2008) “Cumplimiento de los objetivos”.

## **2.5. HIPOTESIS**

### **2.5.1. Hipótesis General**

El Clima Laboral se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.

### **2.5.2. Hipótesis Especificas**

- a.** La comunicación que se da con los trabajadores se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.
- b.** La motivación dada a los trabajadores se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.
- c.** El liderazgo de los tomadores de decisiones se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.

## **2.6. Operacionalización de las variables**

Identificadas las variables de estudio y realizadas su estudio minucioso de sus componentes en el marco teórico las cuales son:

Variable 1: clima laboral

Variable 2: Productividad

Se procedió a su operacionalización, donde se las define conceptual y operacionalmente, luego dimensionándolas e identificando los indicadores de cada dimensión así mismo sus medidas.

Ver tabla

**Tabla 2**

*Matriz de operacionalización de variables*

Variables		Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medidas
<b>Variable 1</b>  <b>Clima laboral</b>	“Características del comportamiento de los trabajadores en una organización”. (Olaz Capitán, 2009)	El clima laboral tiene que ver con la comunicación entre los trabajadores y la motivación para un buen desempeño orientado por un liderazgo que permita el respaldo organizacional	Comunicación	Información oportuna  Intercambio de ideas  Uso de tics	Nunca  Casi nunca  A veces  Casi siempre  Siempre	
			Motivación	Reconocimiento  Oportunidades  Opiniones		
			Liderazgo	Trabajo en equipo  Solución de problemas  Orientación		
<b>Variable 2</b>  <b>Productividad</b>	“Utilización óptima de recursos en los sistemas “. (Sladogna, 2017)	Indicador que resulta de los factores : eficiencias, eficacia y efectividad productiva.	Eficiencia	Esfuerzo  Control  Recursos		
			Eficacia	Precisión  Procedimientos  Planes		
			Efectividad	Riesgos  Cambios  Errores		

**Fuente:** Elaboración propia

## **CAPÍTULO III. METODOLOGIA**

### **3.1. Diseño metodológico**

Procedimiento a seguir en el desarrollo del proceso investigativo mediante el cual se realiza el trabajo de campo para extraer los datos para obtener los resultados y evaluarlos considerando la hipótesis y objetivos trazados

#### **3.1.1. Tipo**

La investigación a desarrollar aborda un contexto de la realidad en tiempos de pandemia, donde la interrelación entre los trabajadores se ve afectada por este contexto, como consecuencia la productividad en la empresa sufre variaciones que se supone es debido al clima laboral existente, esto amerita que la investigación se considere como aplicada ya que busca establecer la relación entre averiguar el comportamiento del clima laboral y la productividad.

#### **3.1.2. Enfoque**

Otero (2017) considera que:

Hoy la investigación científica cuenta con dos enfoques esenciales que durante el siglo XX lograron su posicionamiento desde los diferentes campos del que hacer investigativo y llegado el siglo XXI se puede asegurar que se inicia con una tercera opción que ya venía siendo probada, demostrada y que consiste en un enfoque mixto, un híbrido de estudios cuantitativos y cualitativos de la investigación científica.

El estudio a realizar se adecua a lo dicho por Otero (2017) porque se plantean hipótesis se recolectan datos, se utiliza la estadística y se realizaran prueba de hipótesis para demostrar la interacción de las variables investigadas.

### **3.1.3. Nivel de Investigación**

Monjarás, Bazán y Pacheco (2019) considera que los niveles de la investigación tiene que ver con la profundidad que se ausculte la unidad de estudio de la investigación”.

Considerando lo dicho por los autores el estudio se ubica en el nivel correlacional debido a que se va a medir el grado de relación de las variables clima laboral y productividad.

### **3.1.4. Diseño**

Hernández (2014), dice que los diseños de investigación se dividen en:

#### **Diseños experimentales**

El fundamento de este diseño es que se interviene la variable con un tratamiento y se miden los cambios generados. Es decir la variable independiente recibe una intervención que modifique el comportamiento de la variable dependiente.

#### **Diseños no experimentales**

Son diseños, donde el investigador no manipula la variable, la estudia tal como acontece el fenómeno.

Considerando lo dicho por el autor mencionado en esta investigación no hacemos variar el comportamiento de las variables, siendo por lo tanto un estudio de diseño no experimental

## 3.2. POBLACION Y MUESTRA

### 3.2.1. Población

Córdova (2003), denomina:

Población o universo a la totalidad de personas u objetos que tienen una o más características medibles o contables de naturaleza cualitativa o cuantitativa. La característica medible o contable es una variable estadística cuyo valor, numérico o no numérico, es una observación. Si la variable estadística a estudiar es una sola, cada elemento de la población puede asociarse con una observación. En este sentido, se denomina población al conjunto de valores posibles de la variable.

El área de atrapado de aves de la organización prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, está formado por 200 trabajadores que se constituye nuestra población de estudio.

### 3.2.2. Muestra

Sifuentes y Ponce (2008), considera:

La muestra como un componente significativo de la población en donde deben replicarse las características poblacionales.

Con tal propósito se utilizan procedimientos de muestreo iniciando con determinar el tamaño de muestra

A continuación se determina el tamaño de muestra para el estudio:

$$n = \frac{N \left( Z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 \right) p(1-p)}{e^2(N-1) + \left( Z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 \right) p(1-p)}$$

Considerando:

$N=200$ ;

$\alpha =5\%$ ;

$Z=1.96$ ;

$p= 0.5$  y

$e = 0.1$ ;

Reemplazando en la ecuación anterior.

$$n = \frac{200(1,96)^2 \cdot 0,5(0,5)}{0,1^2(200 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,5(0,5)}$$

Se obtiene:

$$n = 65,0759 \approx 66$$

Por lo tanto para el presente estudio se considerara una muestra de 66 trabajadores.

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

Según (Hernández y Ávila (2020):

El instrumento de recolección de datos está orientado a crear las condiciones para la medición. Los datos son conceptos que expresan una abstracción del mundo real, de lo sensorial, susceptible de ser percibido por los sentidos de manera directa o indirecta, donde todo lo empírico es medible. En el estudio se utiliza la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

## **Descripción de los instrumentos**

El cuestionario elaborado para la presente encuesta consta con 18 preguntas, que evalúan las variables clima laboral y productividad, las respuestas consideran la escala Likert con cinco alternativas los detalles se muestran en el anexo (01).Dicho instrumento será validado mediante el profesionales expertos y se determinará la confiabilidad haciendo uso de la herramienta estadística Alfa de Cronbach.

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

Se utilizará la estadística descriptiva para presentar los resultados y describir el comportamiento de las variables y sus dimensiones y la estadística inferencial para demostrar las hipótesis planteadas. Además se utilizará el software SPSS y el excel para vista de figuras y procesamiento de datos.

#### **3.4.Matriz de consistencia**

Anexo (01)

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Análisis de resultados

#### 4.1.1. De la empresa PSP SAC.

PSP SAC se desarrolla en el rubro industrial pecuario, tiene una trayectoria de 27 años conformada por cuatro componentes estratégicos de negocio dedicados a dar servicio en ingeniería civil, factorías, mantenimiento de maquinarias y también en Servicios Pecuarios, complaciendo las exigencias de los clientes que recurren a nuestros servicios.

La empresa se ubica geográficamente en Huacho - Huaura, zona dedicada a las actividades de la agricultura y con un auge industrial lo que genera la oferta de servicios en los rubros que brinda la empresa, siendo la misión llenar este vacío de atención al cliente con calidad, eficiencia y eficacia.



*Figura 3.* Instalaciones de la empresa PSP

- **Razón social o nombre**

La empresa está registrada bajo la denominación de Prestadora de servicios PSP S.A.C con número de RUC: 20601257280, con domicilio legal Jr. mariano melgar Nro. 188 (costado de incubadora de redondos) lima - Huaura – Hualmay

- **Visión y misión**

- **Visión**

Ser considerados como la mejor elección en soluciones de servicios en ingeniería civil, de mantenimiento y pecuario.

- **Misión**

Prestar respuestas integrales especializadas que cubran las exigencias de los usuarios, generando oportunidades de progreso a los usuarios y brindando crecimiento para los accionistas.

- **Valores**

Cariño por la patria.

Dedicación por la excelencia.

Identificación.

Integridad.

- **Política de Calidad**

PSP S.A.C., es experta en proporcionar servicios completos en la solución de problemas relacionados con especialidades de fabricación y Montaje de estructuras metálicas y equipos mecánicos para organizaciones pecuarias, utilizando un Sistema de Gestión de

Calidad certificado bajo la norma ISO 9001:2015 para la complacencia de los usuarios a la altura de sus requerimientos.

Sus compromisos son:

1. Propiciar mejora continua en la organización.
2. Complacer al cliente acorde con sus exigencias.
3. Generar oportunidades de progreso a sus integrantes.
4. Propiciar valor para nuestros accionistas.
5. Fortalecer la relación con los proveedores.

- **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En PSP S.A.C, estamos preparados para la producción de estructuras metálicas, servicios de mecánica automotriz, limpieza de granja, y ejecución de obras civiles; practicando la competitividad satisfaciendo las exigencias de los clientes siendo nuestro compromiso, en el área de seguridad y salud en el trabajo, nuestros colaboradores, contratistas y proveedores, sustentado en los siguientes principios:

- Prevenir accidentes ocupacionales.
- Incentivar la integridad participaba de nuestros colaboradores.
- Dar estricto cumplimiento a las normas.
- Mejora permanente en el desempeño de gestión y procesos, garantizando la provisión de recursos, siendo compatible con los demás sistemas de gestión de la organización.

- **Estructura organizacional**



Figura 4. Organigrama de la empresa.

El organigrama muestra que la empresa está conformado por un Gerente general, y las gerencias de operaciones, proyectos, finanzas, personal y de desarrollo de negocios

- **Productos y/o servicios que ofrece**

PSP S.A.C pertenece a la entidad organizativa que oferta servicios en el ámbito pecuario, está constituida por cuatro componentes principales de negocio preparados para brindar servicios en: El rubro Civiles, Factoría, Mantenimiento de Maquinarias, así como en el sector Pecuario. El área geográfica donde se ubica es en Huacho - Huaura, que es una zona que cuenta con campos agrícolas en al valle Huaura – Sayán los cuales tienen como demanda estos servicios y la empresa nace como una entidad en los rubros brindando sus servicios con calidad.

La calidad de atención de nuestros servicio hace que los clientes confíen cada vez en la empresa motivando a que nos preocupemos y actualicemos con tecnología acorde con estas exigencias.

## - Obras civiles

En el rubro de obras civiles se elaboran, ejecutan y dirigen planes de infraestructura civil, siendo nuestra fortaleza en el campo de la industria pecuaria, resaltando los planes de crianza con tecnología de animales. También se ejecutan mantenimiento en infraestructuras que han sido ejecutadas. El perfeccionamiento de los trabajadores y la tecnología actualizada de la organización nos garantiza tratar proyectos de niveles complejos hasta los más simples. Las atenciones más resaltantes se consideran los Galpones Metálicos de Atmósfera Controlada, son elaboradas de acuerdo a las especificaciones de los clientes, cumpliendo con los estándares de calidad en cuanto se refiere al equipamiento, la bioseguridad, el nivel de humedad, el tipo de suelo, entre otros. Los materiales utilizados garantizan la durabilidad de los productos cumpliendo eficazmente con las necesidades del demandante, ejecutándose los proyectos bajo la modalidad de ejecución con financiamiento o sin contar con ello.



*Figura 5. Construcciones para la granja Sinchi-Grupo Redondos*

## - **Factoría**

Utilizando recursos de calidad se fabrican los productos requeridos por la demanda del sector industrial. Los procesos de elaboración de los productos son efectuados con tecnología actualizada y personal especializado en el área considerando para su fabricación las condiciones donde van a ser utilizados, garantizando el uso y la duración de los mismos. Destacan entre los productos fabricados: buggis, silos para alimentos, jaulas para la crianza de pollos, entre otros.



*Figura 6.* Máquina compostadora para el tratamiento de residuos orgánicos.

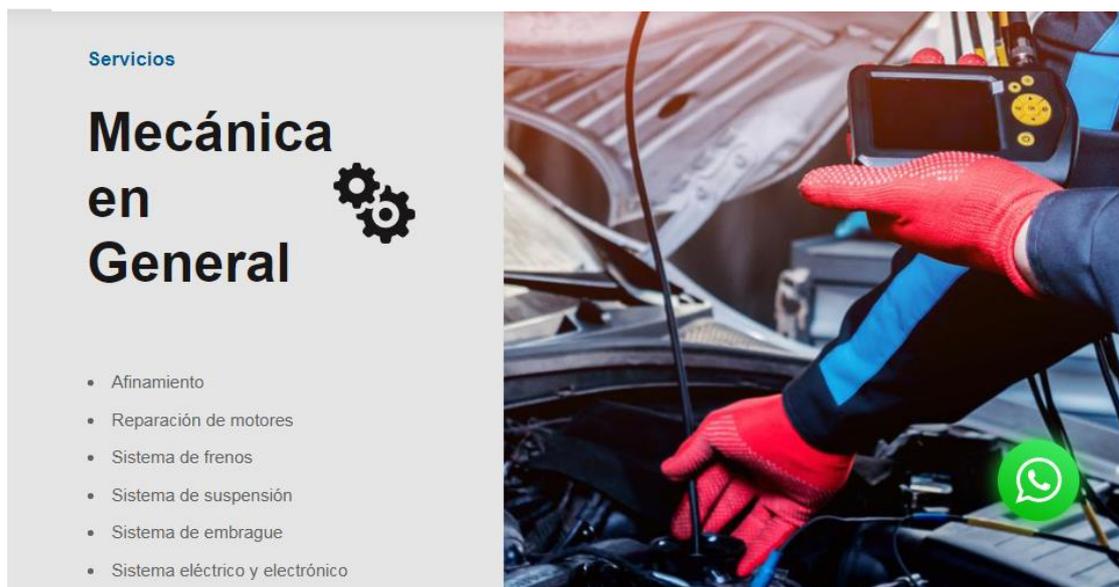
Esta máquina compostadora ejecuta trabajos para el procesamiento de residuos orgánicos en características de aireación, humedad y temperaturas controladas, convirtiéndose en un producto estable e inocuo, que es la composta, todo a medida de las exigencias del cliente.

## Mantenimiento de vehículos y maquinarias

Presenta una alianza estratégica con la empresa alemana y el personal está altamente especializado así como también el equipamiento con tecnología actualizada que garantiza el servicio y le da renombre a la empresa.



Figura 7. Servicios de mecánica automotriz



Oferta servicios en todo lo referente a mecánica industrial y automotriz, así como también mantenimiento preventivo y correctivo de maquinaria pesada, consolidándose por brindar herramientas de última generación a los clientes y brinda servicio autorizado para las marcas Nissan, Kia, Chery, Fiat, Higer, Yuejin y BYD , de esta manera garantiza la atención a cliente en una gama de necesidades relacionadas con la mecánica siendo como tal una empresa líder en el rubro en la provincia de Huaura.

### Servicios pecuarios:

Cuenta con el recurso de personal preparado para afrontar los retos más exigentes en soluciones pecuarias del ámbito industrial, considerando para ello los estándares internacionales en esta área especializada. Uno de los clientes más importantes es *Redondos S.A.* ofertándosele el personal especializado con los protocolos de bioseguridad necesarios para este rubro.

En forma específica el atrapado de aves consisten la selección de las aves y el embalado en jabas, considerando para ello:

Atrapado de aves: se realiza captura de aves y jabeo de las mismas.

- La higiene en las granjas.
- Desinfección del equipo.



*Figura 8. Captura de las aves*

## 4.2. Resultados descriptivos

### 4.2.1. Validez del instrumento

La validación del instrumento se obtuvo mediante profesionales expertos tal como se observa en el anexo 04 y se obtiene mediante:

Total Máximo = (Número criterios) x (Número de Jueces) x (calificación Máximo de Respuesta).

$$\text{Validez} = \frac{\text{Total opinión}}{\text{Total máximo}} = \frac{230}{10 \times 5 \times 5} = \frac{230}{250} = 0,92 = 92\%$$

Estos resultados nos permiten garantizar la pertinencia del instrumento en su aplicación.

### 4.2.2. Confiabilidad del instrumento

Se empleó el Alfa de Cronbach que se muestra en el anexo 05 donde se detallan los rangos de valoración de este indicador, y mediante el programa estadístico SPSS se obtuvo:

**Tabla 3**

*Confiabilidad asignado al instrumento.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,90	18

*Nota:* Indicador mostrados en el visor del SPSS

El indicador mostrado en la tabla 03 nos garantiza estadísticamente que el instrumento es confiable según en el anexo 04, lo cual amerita la utilización en la aplicación de la encuesta a los trabajadores.

### 4.2.3. Resultados descriptivos

#### 4.2.3.1. Variable clima laboral

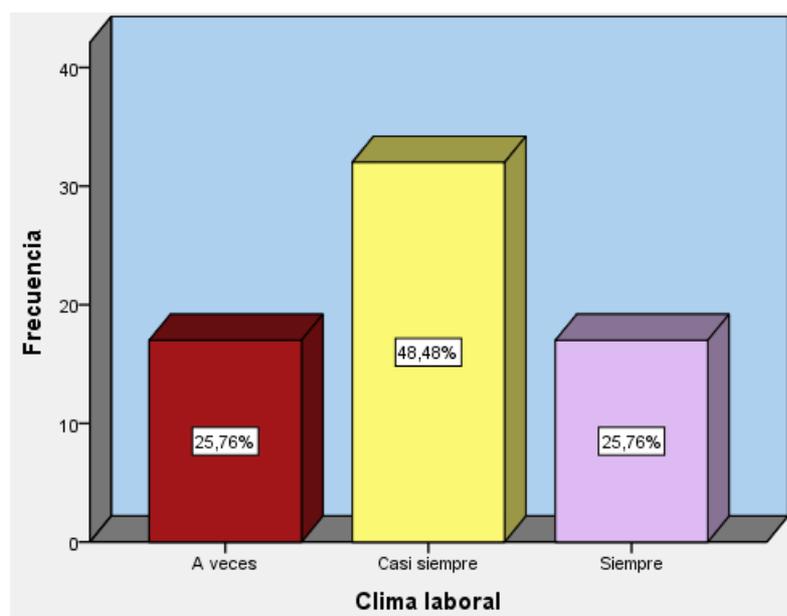
**Tabla 4**

*Variable clima laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A veces	17	25,8	25,8	25,8
Casi siempre	32	48,5	48,5	74,2
Siempre	17	25,8	25,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

*Fuente:* Resultados de la encuesta.

Nota: Mostrado en el visor del SPSS.



*Figura 9.* Variable clima laboral.

Lo mostrado en la tabla y figura, presenta el comportamiento de la variable clima laboral. Se muestra que del 48,48% de encuestados casi siempre están conforme con el clima laboral en la empresa, lo cual evidencia que los trabajadores mantienen un buen clima laboral mientras que un 25,76% a veces y un 25,76% siempre.

#### 4.2.3.1.1. Variable comunicación

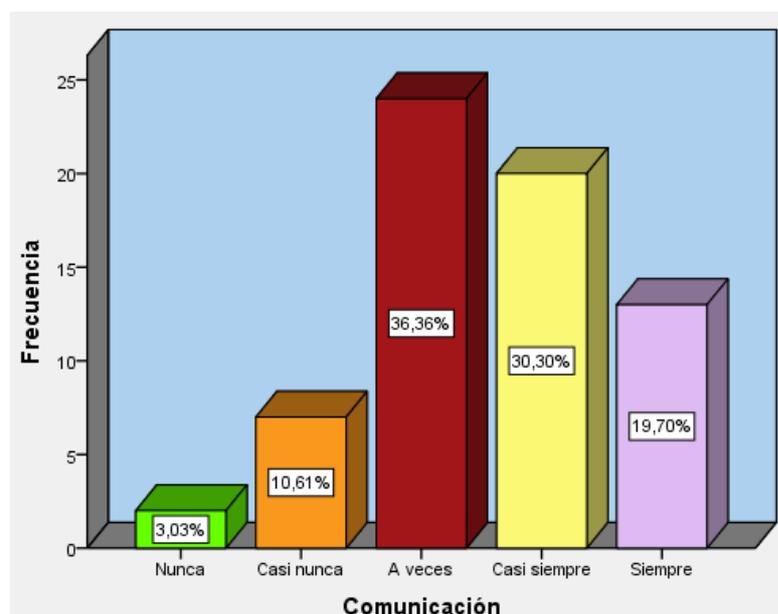
**Tabla 5**

*Variable comunicación.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	3,0	3,0	3,0
Casi nunca	7	10,6	10,6	13,6
A veces	24	36,4	36,4	50,0
Casi siempre	20	30,3	30,3	80,3
Siempre	13	19,7	19,7	100,0
Total	66	100,0	100,0	

*Fuente:* resultados de la encuesta.

Nota: Mostrado en vista de resultados del SPSS.



*Figura 10.* Variable comunicación.

Lo mostrado en la tabla y la figura, muestra el desenvolvimiento de la variable comunicación evidenciando que el 36,36% de encuestados sostienen que a veces existe comunicación entre los trabajadores mientras que 10,61% casi nunca y un 30,30% casi siempre; lo cual significa que la comunicación es poco fluida entre el personal que labora en la empresa.

#### 4.2.3.1.2. Variable motivación

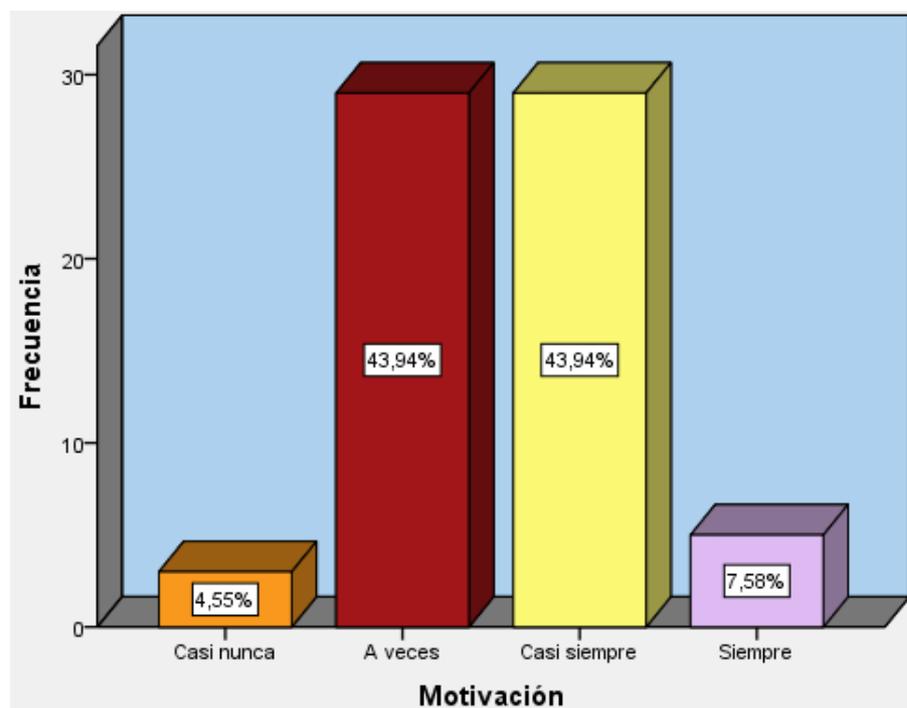
**Tabla 6**

*Variable motivación.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	4,5	4,5	4,5
A veces	29	43,9	43,9	48,5
Válidos Casi siempre	29	43,9	43,9	92,4
Siempre	5	7,6	7,6	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la encuesta.

Nota: Mostrado en el visor de resultados del SPSS.



*Figura 7.* Variable motivación.

Lo mostrado en la tabla y figura, describe la variable motivación, donde se muestra que el 43,94% a veces se encuentra motivado, mientras que un 43,94% casi siempre; 7,58% siempre y un escaso 4,55% casi nunca, en forma general se puede apreciar que la mayoría de trabajadores en la empresa se encuentra motivado para realizar sus actividades.

### 4.2.3.1.3. Variable liderazgo

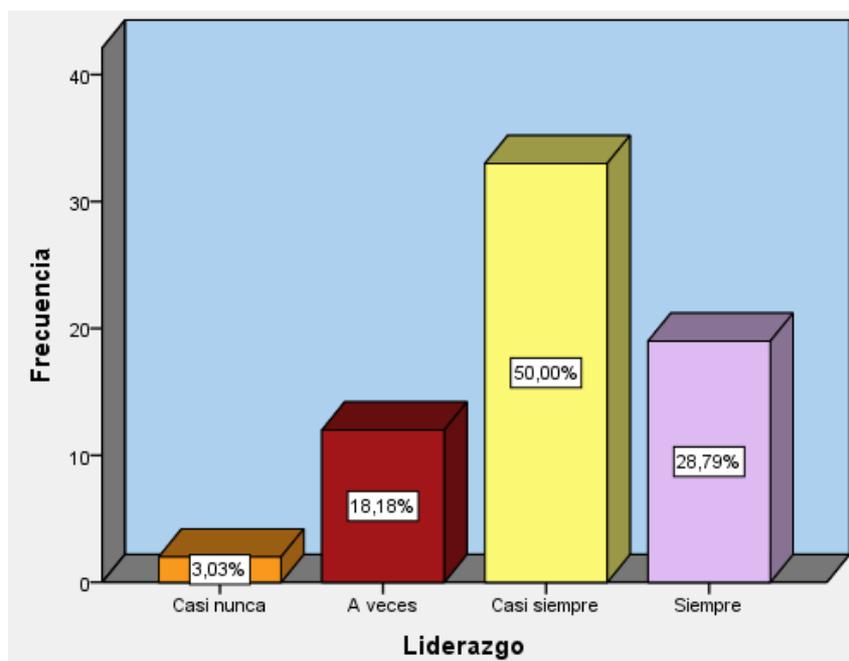
**Tabla 7**

*Variable liderazgo.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
A veces	12	18,2	18,2	21,2
Válidos Casi siempre	33	50,0	50,0	71,2
Siempre	19	28,8	28,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la encuesta.

Nota: Mostrado en el visor de resultados del SPSS.



*Figura 12. Variable liderazgo.*

Lo mostrado en la tabla y figura, describe la variable liderazgo mostrándose que un 50,00% casi siempre considera que exista un liderazgo en la empresa; mientras que un 28,79% siempre; 18,18% a veces y un escaso 3,03% casi nunca; en forma general se puede observar que los trabajadores consideran estar conforme con el liderazgo de los jefes y tomadores de decisiones.

### 4.2.3.2. Variable productividad

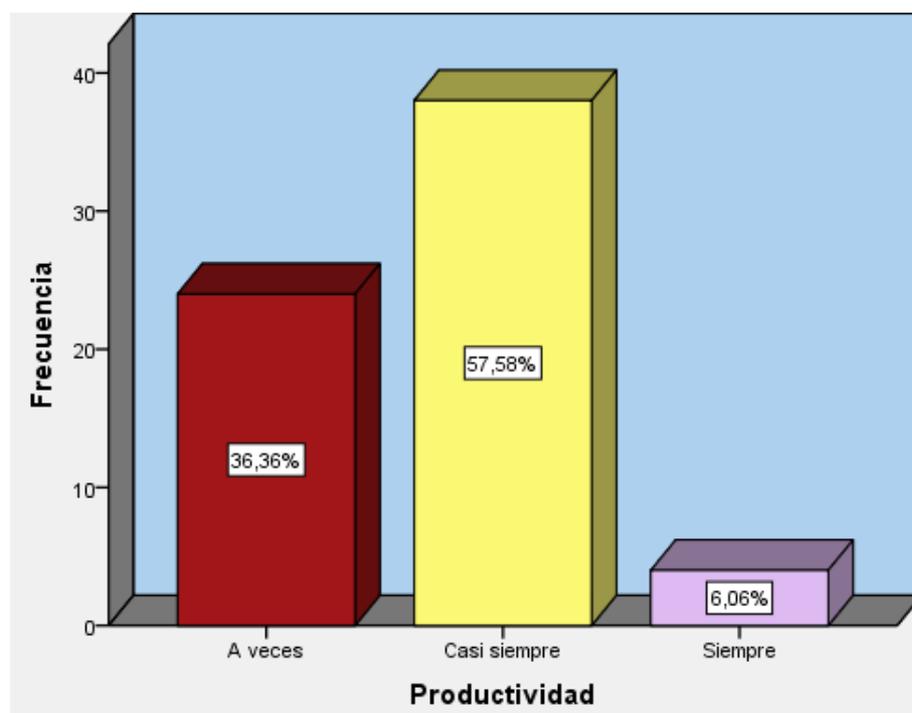
**Tabla 8**

*Variable productividad.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A veces	24	36,4	36,4	36,4
Casi siempre	38	57,6	57,6	93,9
Siempre	4	6,1	6,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta.

Nota: Mostrado en el visor de resultados del SPSS.



*Figura 13.* Variable productividad.

Lo mostrado en la tabla y figura, describe la variable productividad, mostrando que el 57,58% casi siempre está conforme con la productividad; un 6,06% siempre y 36,36% a veces. En forma general se puede apreciar que laboran en la empresa están satisfechos con la productividad en la organización.

#### 4.2.3.2.1. Variable eficiencia

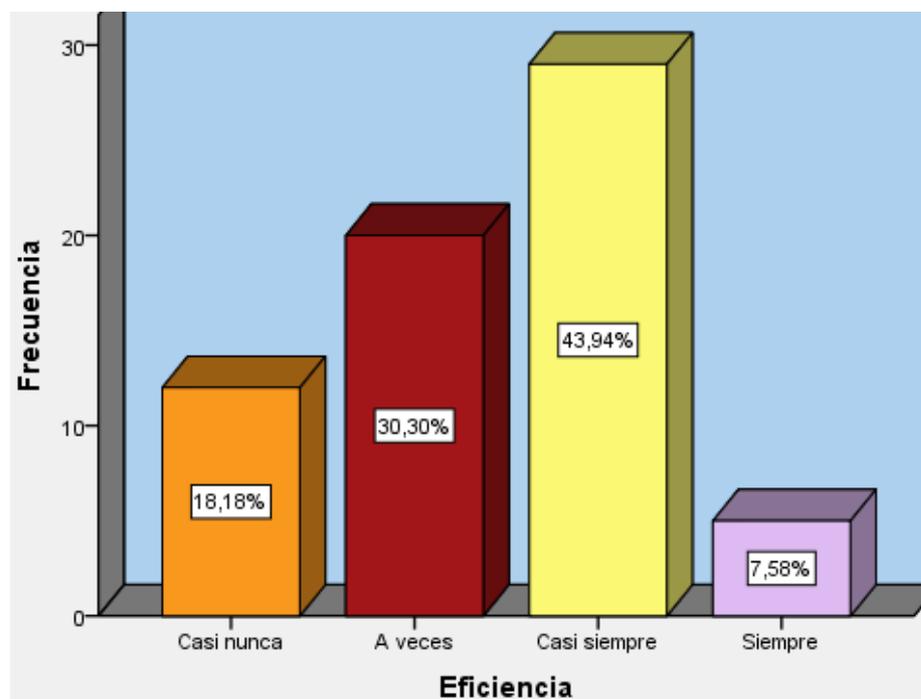
**Tabla 9**

Variable eficiencia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	12	18,2	18,2	18,2
A veces	20	30,3	30,3	48,5
Válidos Casi siempre	29	43,9	43,9	92,4
Siempre	5	7,6	7,6	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta.

Nota: Mostrado en el visor de resultados del SPSS.



*Figura 8.* Variable eficiencia.

Lo mostrado en la tabla y figura, describe la variable eficiencia, observándose que el 43,94% casi siempre considera que la labor que realizan los trabajadores es eficiente; 7,58% siempre; 30,30% a veces y un 18,18% casi nunca; lo que se puede apreciar en forma general que los recursos sean materiales o humanos son utilizados de la mejor manera.

#### 4.2.3.2.2. Variable eficacia

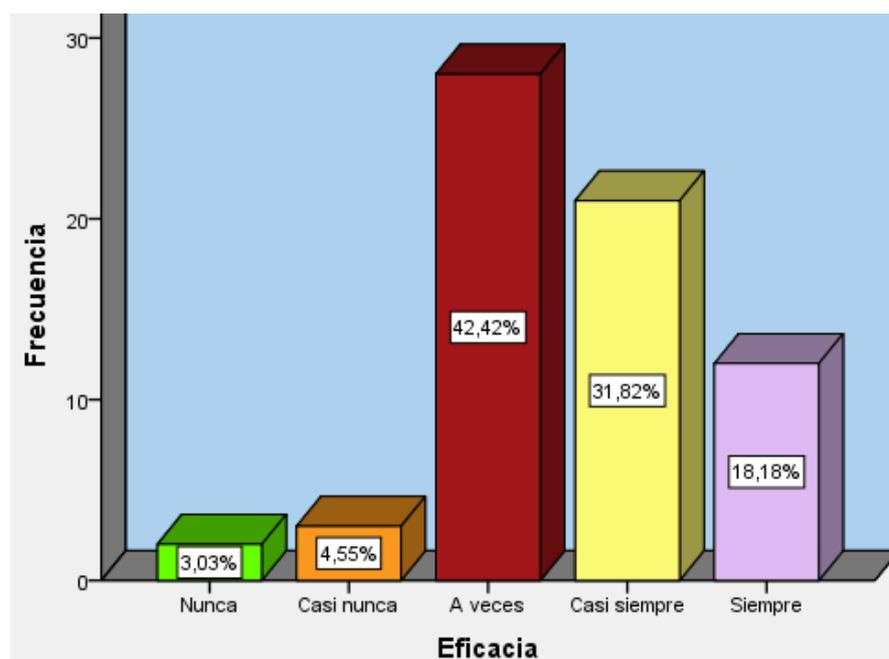
**Tabla 10**

*Variable eficacia.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	3,0	3,0	3,0
Casi nunca	3	4,5	4,5	7,6
A veces	28	42,4	42,4	50,0
Casi siempre	21	31,8	31,8	81,8
Siempre	12	18,2	18,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

*Fuente:* resultados de la encuesta.

Nota: Mostrado en el visor de resultados del SPSS.



*Figura 95.* Variable eficacia.

Lo mostrado en la tabla y figura, presenta el desenvolvimiento de la variable eficacia observándose que el 42,42% de los trabajadores a veces es eficaz; 31,82% casi siempre; 18,18% siempre; 3,03% nunca y 4,55% casi nunca ; evidenciándose que el mayor porcentaje de trabajadores en promedio logran lo propuesto.

#### 4.2.3.2.3. Variable efectividad

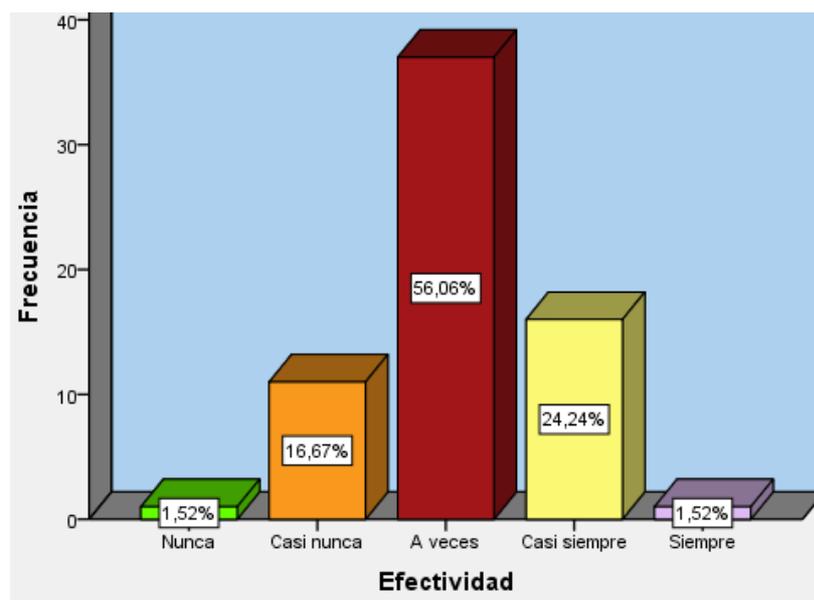
**Tabla 11**

*Variable efectividad.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,5	1,5	1,5
Casi nunca	11	16,7	16,7	18,2
A veces	37	56,1	56,1	74,2
Casi siempre	16	24,2	24,2	98,5
Siempre	1	1,5	1,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

*Fuente:* Resultados de la encuesta.

*Nota:* Mostrado en el visor de resultados del SPSS.



*Figura 106.* Variable efectividad.

Lo mostrado en la tabla y figura, describe la variable efectividad observándose que el 56,06% de trabajadores a veces es efectivo en sus labores; 24,24% casi siempre 1,52% siempre; 1,52% nunca y 16,67% casi nunca; evidenciándose en forma general que se logra efectividad en las labores desarrolladas por el personal de la empresa.

### 4.3. Contrastación de hipótesis

#### 4.3.1. Hipótesis general.

**H0:** El Clima Laboral no se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.

**H1:** El Clima Laboral se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.

**Tabla 12**

*Correlación entre clima laboral y productividad.*

		Clima laboral	Productividad	
Tau_b de Kendall		Coeficiente de correlación	1,000	,661
	Clima laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
		Coeficiente de correlación	,661	1,000
	Productividad	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

Fuente: Resultado obtenidos en el programa SPSS.

#### **Interpretación**

Según lo mostrado, podemos ver del contraste Tau\_b de Kendall nos proporciona un Sig. bilateral de 0.000, que es inferior a  $\alpha = 0.05$  y un indicador de correlación de 0.661; lo que permite deducir que el Clima Laboral se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la organización PSP SAC.

### 4.3.2. Hipótesis específicas

#### 4.3.2.1. Hipótesis específicas 01

**H0:** La comunicación que se da con los trabajadores no se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.

**H1:** La comunicación que se da con los trabajadores se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.

**Tabla 13**

*Correlación entre la variable comunicación y productividad.*

		Comunicación	Productividad
Tau_b de Kendall	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,533
		N	66
	Productividad	Coefficiente de correlación	,533
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	66

Fuente: Resultados del programa SPSS.

### Interpretación

Lo mostrado en la tabla, nos confirma según el contraste Tau\_b de Kendall el Sig. bilateral de 0.000; que es inferior a  $\alpha = 0.05$  y un valor de correlación de 0.533; esto nos induce decir que la comunicación que se da con los trabajadores se relaciona con la variable Productividad en la sección de atrapado de aves de la organización PSP SAC.

### 4.3.2.2. Hipótesis específicas 02

**H0:** La motivación dada a los trabajadores no se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.

**H1:** La motivación dada a los trabajadores se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.

**Tabla 14**

Correlación de la variable motivación y productividad

		Motivación	Productividad	
Tau_b de Kendall	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,672
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Productividad	Coeficiente de correlación	,672	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

Fuente: Visor de resultados del programa SPSS.

### Interpretación

Lo mostrado en la tabla, del contraste realizado mediante Tau\_b de Kendall con un Sig. bilateral de 0.000; que es inferior a  $\alpha = 0.05$  y un valor de correlación de 0.672; esto nos induce a determinar que la motivación dada a los trabajadores se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la organización PSP SAC.

### 4.3.2.3. Hipótesis específicas 03

**H0:** El liderazgo de los tomadores de decisiones no se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.

**H1:** El liderazgo de los tomadores de decisiones se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.

**Tabla 15**

Correlación entre la variable liderazgo y productividad.

		Liderazgo	Productividad	
Tau_b de Kendall				
		Coeficiente de correlación	1,000	,582
	Liderazgo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
		Coeficiente de correlación	,582	1,000
	Productividad	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	66	66	

Fuente: Resultados del programa SPSS.

### Interpretación

Lo mostrado en la tabla, visualiza lo obtenido del contraste Tau\_b de Kendall con un Sig. bilateral de 0.000; que es inferior a  $\alpha = 0.05$  y un valor de de correlación de 0.582; induciendo a decir que el liderazgo de los tomadores de decisiones se relaciona con la Productividad en la sección de atrapado de aves de la organización PSP SAC.

## CAPÍTULO V: DISCUSION

El resultado fundamental obtenido nos muestra que el clima laboral se relaciona con la productividad en la sección de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC. , estadísticamente el contraste Tau\_b de Kendall arroja un p de 0.000 que es inferior del nivel  $\alpha$  de 0.05.

Lo obtenido en los resultados del estudio concuerdan con lo evidenciado por Llauri (2018) en su estudio “Clima Laboral y Productividad de los colaboradores en la empresa Tottus, Chimbote – 2018” donde obtiene un sig. equivalente a 0.000 y el indicador de correlación de 0.668 concluyendo que la variable clima laboral se relaciona positivamente con la productividad.

Así también Sanchez (2017) en su tesis “Clima laboral y productividad del personal operario en una planta procesadora de salsas, Callao 2017” demuestra que si se da la relación de la variable clima laboral y productividad de los trabajadores de la empresa procesadora de salsas, determinado el indicador de relación rho de Spearman de 0.623 y un p de 0.000. Lo que indica que confirma la relación directamente proporcional que se da con la variable clima laboral y productividad del personal.

A esta conclusión llegó también Pilligua y Arteaga (2019) en su artículo titulado “El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio caso: Hardepex Cía. Ltda”, donde sostiene que las empresas deben preocuparse en propiciar estadios laborales pertinentes con las necesidades del personal, para aumentar la productividad en la organización.

Al igual que Murillo (2020) en su artículo “*Asociación entre el clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. S.A.*” determina que la productividad es un componente primordial en obtener logros satisfactorios de productividad en la organización farmacéutica Labovida.

Por otro lado, se evidencia que el clima laboral es un factor a tener en cuenta en la empresa PSP SAC debido a la coincidencia con los diferentes estudios realizados y el estudio de campo efectuado.

## **CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. Conclusiones**

Las conclusiones obtenidas considerando los objetivos proyectados y los resultados se concluye que:

El Clima Laboral se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la entidad PSP SAC, sustentado con el contraste Tau\_b de Kendall mostrando el Sig. bilateral de 0.000 que es menor que  $\alpha = 0,05$  y un valor de correlación de 0,661; confirmando la relación entre las variables.

También se determinó que la comunicación entre los trabajadores se relaciona con la productividad en la sección de atrapado de aves de la entidad PSP SAC, sustentado mediante el estadístico Tau\_b de Kendall que evidencian un Sig. bilateral de 0.000 que es menor a  $\alpha$  de 0.05 y un valor de correlación de 0.533; confirmándose la relación entre las variables.

Se evidencia también que la motivación dada a los trabajadores se relaciona con la productividad en la sección de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, demostrada mediante la prueba Tau\_b de Kendall mostrando un Sig. bilateral de 0.000 que es menor a  $\alpha = 0,05$  y un coeficiente de correlación de 0.672; confirmándose la relación entre las variables.

Finalmente, se concluye que el liderazgo de los tomadores de decisiones se relaciona con la Productividad en el sector de atrapado de aves de la entidad PSP SAC, confirmado mediante el contraste Tau\_b de Kendall y un Sig. bilateral de 0.000 que es menor a  $\alpha$  de 0.05 y un valor de correlación de 0.582; confirmándose la relación de las variables.

### **6.2.Recomendaciones**

Teniendo en cuenta que el Clima Laboral se relaciona con la variable productividad en la sección de atrapado de aves de la entidad PSP SAC, se recomienda consolidar el clima laboral en la organización mediante la mejora de condiciones laborales instalando ambientes de

recreación durante las horas de descanso y a la vez brindar la asistencia en el momento oportuno al trabajador ya sea en salud o problemas familiares.

Así también dado que la comunicación que se establece con los trabajadores está relacionado con la productividad en el área de atrapado de aves de la organización PSP SAC, se deben establecer foros y reuniones de confraternidad para estrechar la comunicación entre el personal.

Reflexionando sobre la motivación dada a los trabajadores se relaciona con la productividad en el área de atrapado de aves de la organización prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, proporcionar incentivos económicos por productividad y mejorar los ambientes de trabajo.

Considerando que el liderazgo de los tomadores de decisiones se relaciona con la variable Productividad en la sección de atrapado de aves de la organización prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, se recomienda realizar charlas semanales de liderazgo en un horario donde participen todos los trabajadores de la empresa.

## CAPITULO V. REFERENCIAS

### 5.1. Fuentes bibliográficas

- Celina Oviedo, H., & Campo Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 572-580.
- Chiu Castro, G. (2018). *Diseño de un sistema mecatrónico móvil para monitoreo de condición de fajas transportadoras*. Lima: Universitaria.
- Mar Cornelio, O., Gulín González, J., & Santana Ching, I. (2020). Sistema de Laboratorios Remoto para las prácticas de control de la carrera de. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 77-95.
- Mar Cornelio, O., Bron Fonseca, B., & Gulín González, J. (2020). Sistema de Laboratorios Remoto para el estudio de la Microbiología y. *Revista Cubana de Informática Médica*, 2-12.
- Pilligua Lucas, C., & Arteaga Ureta, F. (2019). "El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas". *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XV, núm. 28.
- Altamirano Ojeda, r. (2020). *Clima laboral y productividad de los colaboradores de Mi Banco, agencia Chiclayo Cercado*. Pimentel-Perú: Universidad Señor de Sipan.
- Alvarado Martínez, R. P. (2011). *Diseño e implementación de un control remoto seguro ante interceptación para puert lebvadiza de garaje* . Lima: Universitaria.
- Auza-Santiváñez, J. C. (2020). La COVID-19 y los desafíos que impone para el profesional de la salud en Cuba. *revista cubana de investigaciones Biomédicas*, 2.
- Avila Garay, H. (2006). *Introducción a la metodoloóa de la investigación*. Chihuahua-México: Eumed.net.
- Behar Rivero, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Bordas Martínez, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Córdova Zamora, M. (2003). *Estadística descriptiva e inferencial*. Lima: Moshera S.R.L.
- Figuroa Cuello, A. N. (2017). Sistema control supervisor de clientes con acceso remoto para sistemas solares fotovoltaicos autónomos. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 367-378.
- Figuroa Jiménez, P. (2018). *Servicio de Soporte Técnico con Garantía Extendida para Dispositivos*. Lima: UPC.
- Fuenlabrada Velázquez, S., Miranda Chavéz, E., & Sesma Martínez , M. (2006). Ingeniería de software : Flexibilidad en el diseño. *Polibits*, 8-10.

- Gonzalez Rodriguez, J. (2019). *"Clima laboral y productividad de la empresa Maestro Peru S.A. ciudad de Huacho, periodo 2017"*. Huacho: Universidad.
- Hernández Mendoza, S., & Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 51-53.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Instituto Peruano de Economía. (2020). *Impacto del Covid-19 en Perú y Latino América*. Lima: IPE.
- Jimenez, J. (30 de Enero de 2021). *RZredeszone*. Obtenido de [www.redeszone.net/tutoriales/redes-cable/programas-acceder-remotamente-ordenador/](http://www.redeszone.net/tutoriales/redes-cable/programas-acceder-remotamente-ordenador/)
- Lam Díaz, R., & Hernández Ramírez, P. (2008). Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad. *Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia*.
- Llauri Graciano, J. (2018). *"Clima Laboral y Productividad de los colaboradores en la empresa Tottus, Chimbote - 2018"*. Chimbote: Universidad.
- López Vargas, Y., & Vázquez Chávez, A. (2016). La Gestión de Servicios de soporte técnico en el ciclo de vida del. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 46-60.
- Maestre Torres, C., & Ordoñez Guerrero, K. (2020). Revisión Sistemática sobre el Clima Laboral y Productividad de las organizaciones. *Repositorio Digital Universidad Simon Bolivar*.
- Martínez Bernabé, E. (2014). Sistemas de soporte a la toma de decisiones clínicas en insuficiencia renal. *Farmacia Hospitalaria*, vol.38 no.3.
- Martinez Diaz , A., & Martinez Diaz , C. (2019). *"Clima laboral y productividad de los vendedores de la empresa Bitel, Íllimo- Lambayeque"*. Chiclayo: Universidad.
- Monjarás, A., Bazán, A., & Pacheco, Z. (2019). Diseños de investigación. *Salud y educación*, Publicación semestral No. 15 (2019) 119-122.
- Munch, L., & Ángeles, E. (2012). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Trillas.
- Muñoz, leandro, Silerol, D., Oviedo, S., & Ibañez, F. (2012). Software Industrial Flexible. *Workshop de investigadores en ciencias de la computación*, 611-615.
- Murillo Condo , D. (2020). "Asociación entre el clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. S.A.". *Dspace*, 1-14.
- Mussó Mujica, L., & Murillo Condo, D. (2020). Asociación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. *Revista de Ciencias Sociales y Humanística*, Vol. 4 Núm 20.
- Niño Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogota: Ediciones de la U.

- Nolberto Sifuentes, V., & Ponce Aruneri, M. (2008). *Estadística inferencial aplicada*. Lima: Universidad Nacional de San Marcos.
- Nolberto Sifuentes, V., & Ponce Aruneri, M. e. (2008). *Estadística: Inferencia Aplicada*. Lima: UNMSM .
- Olaz Capitán, Á. (2009). Definición de un modelo de clima laboral. *Departamento de Sociología y Política Social-campus universitario, Murcia*, 193-201.
- Oracle. (2011). *Guía de administración del sistema:*. Lima: Universitaria.
- Oracle. (2011). *Guía de administración del sistema: servicios IP*. California: Oracle.
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2021). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/liderazgo/>
- Pes, C. (2021). Definición de flexibilidad. *Diccionario de Informática*. Lima: <http://www.carlospes.com/>.
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta., F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XVI, núm. 28.
- Ponce Aruneri, M. E., & Nolberto Sifuentes, V. A. (2008). *Estadística Inferencial aplicada*. Lima: Unidad de postgrado UNMSM.
- Prieto Antolines, M., Contreras , F., & Espinosa, J. (2020). Liderazgo y comportamiento innovador del trabajador en personal administrativo de una institución educativa. *Diversitas:perspectivas en Psicología*, Vo.l 16 n°. 1.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Rojas Chávez , W. E., & Santos Tavera, C. E. (2018). *Diseño de un Sistema remoto para un rápido acceso a estaciones base de claro de Lima*. Lambayeque: Universitaria.
- Rojas, m., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, Vol. 39 (N° 06) Año 2018. Pág. 11.
- Saire Barrientos, X. (2017). "*Clima laboral y productividad en los trabajadores de la Empresa Tritón Trading S.A. Lima - 2016*". Lima: Universidad.
- Sanchez Cerna , E. (2017). "*Clima laboral y productividad del personal operario en una planta procesadora de salsas, Callao 2017*". Callao: Universidad.
- Seminario Vasquez, R. G. (2012). "*Modelación del Desarrollo Sustentable en la ciudad de Piura con visión de Dinámica de SistemasMediante Software de Simulación Vensimple*". Piura: eumed.net.
- Sierra Bravo, R. (1994). *Técnicas de investigación Social*. Madrid: Paraninfo.
- Tomanguilla Collazos, V. (2019). *DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UNA ARQUITECTURA IOT DE*. Lima: Universidad de Ingeniería.

Vaca Sánchez, C. (2014). *Sistema Remoto de Monitoreo y control en casa habitación*. México: Universitaria.

## 5.2. Fuentes electrónicas

Navas Carrera, M. (Julio de 2020). *Profesional review*. Obtenido de <https://www.profesionalreview.com/hardware/>

Asociación de academias de la lengua Española. (2020). *Real Academia española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/efectividad>

Avila Garay, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Chihuahua-México: Eumed.net.

Comunidad de programadores. (12 de Agosto de 2021). *Diccionario informático*. Obtenido de <https://www.lawebdelprogramador.com/diccionario/buscar.php?opc=1&charSearch=memoria>

Espinoza, G. (Agosto de 2021). *Intelecto Universal*. Obtenido de <https://intelectouniversal.com/informatica/componentes-del-hardwa>

Fundación RH. (Fundación RH de Setiembre de 2006). *Unidad de conocimiento*. Obtenido de [https://factorhumana.org/attachments\\_secure/article/8300/clima\\_laboral\\_cast.pdf](https://factorhumana.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf)

Gamero, H. (s.f). *Técnicas e instrumentos*. Obtenido de [https://farematvirtual.unan.edu.ni/pluginfile.php/2841/mod\\_resource/content/1/tecnicas%20e%20instrumentos.pdf](https://farematvirtual.unan.edu.ni/pluginfile.php/2841/mod_resource/content/1/tecnicas%20e%20instrumentos.pdf)

García, I. (14 de Noviembre de 2017). *Economía simple.net*. Obtenido de <https://www.economiasimple.net/glosario/eficiencia>

GrupoArgo. (17 de Octubre de 2017). *Solución integral en recursos Humanos*. Obtenido de <https://www.grupoargos.com.mx/blog/dimensiones-del-clima-laboral>

ISO/IEC 25010. (2021). *ISO 25000*. Obtenido de <https://iso25000.com/index.php/normas-iso-25000/iso-25010>

Jimenez, J. (30 de Enero de 2021). *RZredeszone*. Obtenido de [www.redeszone.net/tutoriales/redes-cable/programas-acceder-remotamente-ordenador/](http://www.redeszone.net/tutoriales/redes-cable/programas-acceder-remotamente-ordenador/)

Maestre Torres , C., & Ordoñez Guerrero, K. (Junio de 2020). *Repositorio Universidad Simon Bolivar*. Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/6824>

Micron. (13 de Agosto de 2021). *Crucial*. Obtenido de <https://www.crucial.es/support/glossary>

Nemur, L. (2016). *Productividad*. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sh0aDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=DEFINICION+DE+PRODUCTIVIDAD&ots=LMJfpNB0lf&sig=gCs6wl5w5a8CNzSs7XZQESHg0Yc#v=onepage&q&f=false>

- Otero Ortega, A. (2017). *Enfoques de investigación*. Obtenido de <https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/32>
- Peiró, R. (4 de Diciembre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2021). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/liderazgo/>
- Pes, C. (2021). Definición de flexibilidad. *Diccionario de Informática*. Lima: <http://www.carlospes.com/>.
- Real Academia española. (2020). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/remoto>
- Riasco Delgado, G. (2017). *Guía técnica para la evaluación de software*. Obtenido de <https://fjimenezg.gitbooks.io/atributos-de-calidad-y-patrones-de-diseno/content/>
- Solivellas Tovías, B. (18 de Marzo de 2021). *homuork*. Obtenido de [https://www.homuork.com/es/adaptabilidad-que-es-y-como-fomentarla-entre-tus-equipos\\_345\\_102.html#](https://www.homuork.com/es/adaptabilidad-que-es-y-como-fomentarla-entre-tus-equipos_345_102.html#)
- Talin, B. (11 de Mayo de 2021). *MoreThanDigital*. Obtenido de <https://morethandigital.info/es/innovacion-definicion-4-tipos-de-innovacion-y-significado/>
- Tecnología e innovación. (10 de Julio de 2019). *Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/hardware/>
- Thompson, I. (Agosto de 2021). *PromonegocioS.net*. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Tomanguilla Collazos, V. (2019). *Diseño e implementación de una arquitectura iot de*. Lima: Universidad de Ingeniería.
- Vaca Sánchez, C. (2014). *Sistema Remoto de Monitoreo y control en casa habitación*. México: Universitaria.
- Vegagestion. (Agosto de 2021). *Los tres grandes tipos de software*. Obtenido de <https://vegagestion.es/los-tres-grandes-tipos-software/>
- Velásquez, L. (Jueves de Agosto de 2018). *Integraciones tecnológicas*. Obtenido de <https://cinusual.com/que-es-un-software-de-administracion-remota>
- Venutolo, E. M. (2009). *"Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas ; el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires"*. Valencia: Universitaria.
- Zendesk. (3 de Febrero de 2021). *Biblioteca*. Obtenido de <https://www.zendesk.com.mx/blog/definicion-de-soporte-tecnico/>
- Znet. (s.f.). *Znet.Solution*. Obtenido de <https://www.z-net.com.ar/blog-post/que-es-el-soporte-tecnico-informatico/>

## **ANEXOS**

Anexo 01. TITULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR DE LA EMPRESA COSAPI S.A. EN EL PROYECTO “CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA DE ATRAPADO DE AVES DE LA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS PECUARIOS PSP SAC.”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Métodos
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Existe relación entre la comunicación que se da con los trabajadores y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC?</p> <p>¿Existe relación entre la motivación dada a los trabajadores y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC?</p> <p>¿Existe relación entre el liderazgo de los tomadores de decisiones y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el Clima Laboral y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre la comunicación que se da con los trabajadores y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación dada a los trabajadores y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo de los tomadores de decisiones y la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El Clima Laboral se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.</p> <p><b>Hipótesis Especificas</b></p> <p>La comunicación que se da con los trabajadores se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.</p> <p>La motivación dada a los trabajadores se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.</p> <p>El liderazgo de los tomadores de decisiones se relaciona con la Productividad en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Clima laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>-Comunicación</p> <p>-Motivación</p> <p>-Liderazgo</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Productividad.</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>-Eficiencia</p> <p>-Eficacia</p> <p>-Efectividad</p>	<p>-Motivación.</p> <p>-Capacitación.</p> <p>-Comunicación.</p> <p>-Ambiente de trabajo.</p> <p>-Herramientas de trabajo</p> <p>-Implementos de bioseguridad</p> <p>Normas de convivencia.</p> <p>-Manual de organización y funciones</p> <p>-Liderazgo</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel de la investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p>Diseño : No experimental</p> <p>Población =200</p> <p>Muestra =66</p> <p><b>Técnicas para la recolección de datos:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos de recolección de datos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Técnicas para el procesamiento de la información:</b> Programa SPSS y excel ; Estadística descriptiva e inferencial para la prueba de hipótesis</p> <p><b>Para presentación de datos</b></p> <p>Cuadros, Tablas estadísticas y Gráficos, indicadores.</p> <p><b>Para el informe final:</b> Esquema propuesto por el RGT-UNJFSC.</p>

## Anexo 02. CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA LABORAL

### A.-Presentación:

Las preguntas mostradas contéstalas con toda sinceridad nos servirán para medir, variable Clima laboral en el área de atrapado de aves de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC; se respetará el anonimato y confidencialidad en sus respuestas.

### B.- Datos generales:

1. Edad: ..... 2. Género:.....3. Labor que desempeña:....      2. Labor que desempeña:.....

### C.- Indicaciones:

Contestar cada pregunta marcando la respuesta con una “X”, en el recuadro que corresponda.

✓ La escala de calificación es la siguiente:

	Nunca (1)	Casi nunca(2)	A veces(3)	Casi siempre(4)	Siempre(5)			
N°	Clima Laboral			VALORACIÓN				
	Dimensión 01: Comunicación			1	2	3	4	5
1	Recibe la información oportuna cuando Ud. lo requiere.							
2	Comparte sus conocimientos y experiencias con sus compañeros							
3	Le capacitan en el uso de las TICs							
Dimensión 02: Motivación								
4	Recibe reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo							
5	Tiene oportunidades en el trabajo de aprender y de crecer							
6	Toman en cuenta sus opiniones en la empresa							
Dimensión 03: Liderazgo								
7	Realiza Ud. sus trabajos en equipo							
8	Actúa con serenidad cuando enfrenta un problema							
9	Orienta a sus compañeros cuando es necesario							

Gracias por su colaboración

## Anexo 03. Cuestionario 02

### CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

#### A.-Presentación:

Las interrogantes mostrados contéstalas con toda sinceridad nos servirán para evaluar la variable Productividad en la sección de atrapado de aves de la organización PSP SAC; se respetará el anonimato y confidencialidad en sus respuestas.

#### B.- Datos generales:

1. Edad:..... 2. Género:.....3. Labor que desempeña:.....

#### C.- Indicaciones:

Contestar cada pregunta marcando la respuesta escribiendo "X", en el recuadro que corresponda.

✓ La escala de calificación es la siguiente:

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

N°	Productividad	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 01: Eficiencia</b>						
1	Existe duplicidad de esfuerzo en actividades encomendadas					
2	Se realiza control permanente en el cumplimiento de actividades					
3	Utiliza los recursos en forma adecuada en sus labores					
<b>Dimensión 02: Eficacia</b>						
4	Las acciones son precisas para realizar sus actividades					
5	Se consideran procedimientos establecidos para tomar decisiones.					
6	Se consideran planes de contingencia cuando es necesario					
<b>Dimensión 03: Efectividad</b>						
7	Se evalúan los riesgos que afecten la organización					
8	Se dan cambios con frecuencia de los componentes de la empresa					
9	Existen fallas o errores en sus actividades por falta de control					

Gracias por su colaboración

**Anexo 04.** Matriz de análisis de Juicio de Expertos.

CRITERIOS	JUECES					Total
	J1	J2	J3	J4	J5	
<b>Claridad:</b>	5	5	4	5	4	23
<b>Objetividad:</b>	5	5	5	4	5	24
<b>Actualidad:</b>	4	5	4	5	4	22
<b>Organización:</b>	5	4	5	5	4	23
<b>Suficiencia:</b>	5	4	5	4	5	23
<b>Intencionalidad:</b>	5	5	4	4	5	23
<b>Consistencia:</b>	5	4	4	5	4	22
<b>Coherencia:</b>	4	5	5	4	5	23
<b>Metodología:</b>	5	4	5	5	5	24
<b>Pertinencia:</b>	4	5	4	5	5	23
<b>TOTAL: de Opinión</b>	47	46	45	46	46	230

*Nota:* Elaboración propia.

Total Máximo = (Número de criterios). (Número de Jueces). (Puntaje Máximo de respuesta).

$$Validez = \frac{Total\ opinión}{Total\ máximo} = \frac{230}{10 \times 5 \times 5} = \frac{230}{250} = 0,92 = 92\%$$

# Universidad Nacional

## José Faustino Sánchez Carrión

**VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO:**

**TITULO:** "CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA DE ATRAPADO  
DE AVÉS DE LA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS PECUARIOS PSP  
SAC."

**OPINIÓN Ó JUICIO DE EXPERTO:**

1. La opinión que Ud. nos brinde es Personal, Sincera y Anónima.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadrado de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que Ud. Considere su opinión.

1 = Muy Malo      2 = Malo      3 = Regular      4 = Bueno      5 = Muy Bueno

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>Claridad:</b> Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
<b>Objetividad:</b> Esta expresado en conductas observables.					X
<b>Actualidad:</b> Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
<b>Organización:</b> Existe una organización lógica.					X
<b>Suficiencia:</b> Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
<b>Intencionalidad:</b> Adecuado para conocer las opiniones de las encuestadas.					X
<b>Consistencia:</b> Basados en aspectos teóricos científicos de organización.					X
<b>Coherencia:</b> Establece coherencia entre las variables y los indicadores.				X	
<b>Metodología:</b> La estrategia responde a los propósitos del estudio.					X
<b>Pertinencia:</b> El instrumento es adecuado al tipo de investigación.				X	

Muchas Gracias por su Respuesta.



Firma del Juez Experto  
 APELLIDOS Y NOMBRE : DÍAZ RONCEROS ERNESTO  
 CIP: 197965

# Universidad Nacional

## José Faustino Sánchez Carrión

**VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO:**

**TÍTULO:** "CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA DE ATRAPADO DE AVES DE LA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS PECUARIOS PSP SAC."

**OPINIÓN Ó JUICIO DE EXPERTO:**

1. La opinión que Ud. nos brinde es Personal, Sincera y Anónima.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadrado de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que Ud. Considere su opinión.

1 = Muy Malo      2 = Malo      3 = Regular      4 = Bueno      5 = Muy Bueno

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>Claridad:</b> Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
<b>Objetividad:</b> Esta expresado en conductas observables.					X
<b>Actualidad:</b> Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
<b>Organización:</b> Existe una organización lógica.				X	
<b>Suficiencia:</b> Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
<b>Intencionalidad:</b> Adecuado para conocer las opiniones de las encuestadas.					X
<b>Consistencia:</b> Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				X	
<b>Coherencia:</b> Establece coherencia entre las variables y los indicadores.					X
<b>Metodología:</b> La estrategia responde a los propósitos del estudio.				X	
<b>Pertinencia:</b> El instrumento es adecuado al tipo de investigación.					X

Muchas Gracias por su Respuesta.

  
 -----  
 Firma del Juez Experto  
 APELLIDOS Y NOMBRE: CANALES CHANGAHUQUI ALDO MANUEL  
 CIP: 158627

# Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO:**

**TITULO:** "CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA DE ATRAPADO  
DE AVÉS DE LA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS PECUARIOS PSP  
SAC."

**OPINIÓN Ó JUICIO DE EXPERTO:**

1. La opinión que Ud. nos brinde es Personal, Sincera y Anónima.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadrado de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que Ud. Considere su opinión.

1 = Muy Malo      2 = Malo      3 = Regular      4 = Bueno      5 = Muy Bueno

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>Claridad:</b> Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
<b>Objetividad:</b> Esta expresado en conductas observables.					X
<b>Actualidad:</b> Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
<b>Organización:</b> Existe una organización lógica.					X
<b>Suficiencia:</b> Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
<b>Intencionalidad:</b> Adecuado para conocer las opiniones de las encuestadas.				X	
<b>Consistencia:</b> Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				X	
<b>Coherencia:</b> Establece coherencia entre las variables y los indicadores.					X
<b>Metodología:</b> La estrategia responde a los propósitos del estudio.					X
<b>Pertinencia:</b> El instrumento es adecuado al tipo de investigación.				X	

Muchas Gracias por su Respuesta.

  
 Firma del Juez Experto  
 APELLIDOS Y NOMBRE : GALLARDO ANDRÉS THONAR ÁNGEL  
 CIP: 138158

# Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO:**

**TÍTULO:** "CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA DE ATRAPADO  
DE AVES DE LA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS PECUARIOS PSP  
SAC."

**OPINIÓN Ó JUICIO DE EXPERTO:**

1. La opinión que Ud. nos brinde es Personal, Sincera y Anónima.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadrado de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que Ud. Considere su opinión.

1 = Muy Malo      2 = Malo      3 = Regular      4 = Bueno      5 = Muy Bueno

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>Claridad:</b> Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
<b>Objetividad:</b> Esta expresado en conductas observables.				X	
<b>Actualidad:</b> Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
<b>Organización:</b> Existe una organización lógica.					X
<b>Suficiencia:</b> Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
<b>Intencionalidad:</b> Adecuado para conocer las opiniones de las encuestadas.				X	
<b>Consistencia:</b> Basados en aspectos teóricos científicos de organización.					X
<b>Coherencia:</b> Establece coherencia entre las variables y los indicadores.				X	
<b>Metodología:</b> La estrategia responde a los propósitos del estudio.					X
<b>Pertinencia:</b> El instrumento es adecuado al tipo de investigación.					X

Muchas Gracias por su Respuesta.



Firma del Juez Experto  
 APELLIDOS Y NOMBRE: RIVERA MORALES LUIS ARSENI  
 CIP: 58358

# Universidad Nacional

## José Faustino Sánchez Carrión

**VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO:**

**TÍTULO:** "CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA DE ATRAPADO DE AVES DE LA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS PECUARIOS P.S.P. SAC."

**OPINIÓN Ó JUICIO DE EXPERTO:**

1. La opinión que Ud. nos brinde es Personal, Sincera y Anónima.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadrado de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que Ud. Considere su opinión.

1 = Muy Malo      2 = Malo      3 = Regular      4 = Bueno      5 = Muy Bueno

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>Claridad:</b> Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
<b>Objetividad:</b> Esta expresado en conductas observables.					X
<b>Actualidad:</b> Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
<b>Organización:</b> Existe una organización lógica.				X	
<b>Suficiencia:</b> Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
<b>Intencionalidad:</b> Adecuado para conocer las opiniones de las encuestadas.					X
<b>Consistencia:</b> Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				X	
<b>Coherencia:</b> Establece coherencia entre las variables y los indicadores.					X
<b>Metodología:</b> La estrategia responde a los propósitos del estudio.					X
<b>Pertinencia:</b> El instrumento es adecuado al tipo de investigación.					X

Muchas Gracias por su Respuesta.



Firma del Juez Experto  
 APELLIDOS Y NOMBRE : SILVA SANCHEZ MIGUEL WILLIAM  
 CIP: 22796

## Anexo 05. Alfa de Cronbach

Elaborado en 1951 por Lee J. Cronbach. Mide la consistencia de precisión que se da al ser aplicado el instrumento generando su confiabilidad mediante un indicador.

La ecuación para obtener el indicador es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**K:** Cantidad de ítems

**S<sub>i</sub><sup>2</sup>:** Suma de Varianzas de los Ítems

**ST<sup>2</sup>:** Varianza de la suma de los Ítems

**α :** Indicador de Alfa de Cronbach

Los valores aceptables de este indicador están en el rango 0.80 y 0.90 ( Celina y Campo , 2005).

## Análisis de fiabilidad utilizando SPSS

Alfa de Cronbach	N de elementos
.90	18

## Anexo 06. Vista de variables

ENCUESTA\_HAYDEE.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	2	0	Información o po...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	2	0	Comparte cono...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	2	0	Capacitación e...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	2	0	Recibe reconoc...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	2	0	Tiene oportunid...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	2	0	Toman en cuent...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	2	0	Trabajos en eq...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	2	0	Actua con sere...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	2	0	Orienta a sus c...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	2	0	Duplicidad de e...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	2	0	Se realizan cont...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	2	0	Utiliza los recur...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	2	0	Las acciones s...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	2	0	Se consideran ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	2	0	Se consideran ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	2	0	Se evalúan los r...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	2	0	Se realizan ca...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	2	0	Existen fallas e...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Comunicaci...	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	15	Centrado	Ordinal	Entrada
20	CO	Númérico	2	0	Comunicación	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	Motivación	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	13	Centrado	Ordinal	Entrada
22	MO	Númérico	2	0	Motivación	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	Liderazgo	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	11	Centrado	Ordinal	Entrada
24	LI	Númérico	2	0	Liderazgo	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
25	Clima	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	10	Centrado	Ordinal	Entrada
26	CLI	Númérico	2	0	Clima laboral	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
27	Eficiencia	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Centrado	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

## Anexo 07. Base de datos

ENCUESTA HAYDEE.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

73 : P15 Visible: 34 de 34 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	5	2	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4
2	3	4	2	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4
3	2	3	1	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3
4	4	3	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	2	3	1	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	2
6	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	2
7	5	5	1	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3
8	4	5	4	4	3	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4
9	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5
10	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
11	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3
12	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
13	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
15	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
16	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
17	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
18	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4
19	3	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	5	5
22	4	5	3	2	5	3	5	5	5	4	3	5	3	4	4
23	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
24	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
26	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ES 08:16 p.m. 10/07/2022

## **Anexo 08. Propuesta de mejoras**

Considerando que un buen ambiente de trabajo es un factor que influye significativamente en la productividad es por ello que en la empresa Prestadora de Servicios pecuarios PSP SAC se propone implementa mejoras en este aspecto.

Con respecto a la comunicación se propone implementar la comunicación en cascada que es una metodología que busca garantizar el despliegue de la información desde los líderes hacia el resto de la Entidad, así como generar el acercamiento entre directivos y servidores mediante el desarrollo de espacios de comunicación directa de manera periódica, así mismo se establece la integración a través de compartir por fechas importantes y programación trimestral de campeonatos de integración.

Así también para mejorar la motivación se propone el reconocimiento al esfuerzo con incentivos económicos a nombre de la empresa de manera mensual.

Para mejorar el liderazgo de tomadores de decisiones se propone capacitaciones a los líderes e implementar el manual de funciones de los trabajadores de la empresa.

Anexo 09. Trabajo operativo de atrapado de aves



**Anexo 10.** Cargado de camiones con jabas de pollo



**Anexo 11.** Granjas de atrapado de aves



**Anexo 12. Capacitación de supervisores y operarios**

