



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TESIS

“ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS DEL AREA DE
ADMINISTRACION DEL DESTACAMENTO DE INFANTERIA DE
MARINA “EL SALTO” ZARRUMILLA – TUMBES, 2021”

PRESENTADO POR:
BACH. ROY MUÑOZ PUMARRUMI

PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESOR:
MG. ENRIQUE PINCHI UGARTE

TUMBES
2021

DEDICATORIA

En primer lugar, le dedico este estudio a Dios por brindarme el conocimiento, la salud y la constancia que permitieron disipar el camino para el alcance de mi meta.

En segundo lugar, a mis padres quienes fueron pilares fundamentales durante todo este proceso, por enseñarme a que todo trabajo requiere de esfuerzo y dedicación, por ser mi ejemplo de empuje y logros en mi vida.

Finalmente, a mis profesores que fueron guía y apoyo durante todo este proceso, ustedes forman parte de este logro pues contribuyeron en cada momento a que me mantuviera en el camino para conseguirlo, espero que puedan estar complacidos con los resultados.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su bendición y luz durante todo este camino, por permitirme cumplir otro de mis sueños.

Agradezco a la Universidad Alas Peruanas por brindarme la oportunidad de desarrollarme y crecer como persona, por una educación de calidad para prepararnos a los diversos escenarios de la sociedad.

A mis profesores y tutores que fueron guía en todo este camino para aprender, crecer y ser un profesional eficiente y eficaz.

A mis compañeros por el apoyo brindado, la amistad generada y el consejo que siempre estuvo presente en los momentos difíciles.

A todos mi eterna gratitud.

RECONOCIMIENTO

A los profesores y tutores de la Universidad Alas Peruanas por su invaluable labor de enseñarnos para ser profesionales de calidad.

A los trabajadores del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” Zarrumilla – Tumbes por ser población y muestra dentro de esta investigación.

INDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1.DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	12
1.2.DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.2.1. Delimitación Espacial	14
1.2.2. Delimitación Social	14
1.2.3. Delimitación Temporal	14
1.2.4. Delimitación Conceptual	14
1.3.PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.3.1. Problema Principal	14
1.3.2. Problemas Secundarios	14
1.4.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4.1. Objetivo General	15
1.4.2. Objetivos Específicos	15
1.5. HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.5.1. Hipótesis General	15
1.5.2. Hipótesis Secundarias	15
1.5.3. Variables	16
1.6.METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.6.1. Tipo y nivel de la investigación	17
a. Tipo de investigación	17
b. Nivel de investigación	17
1.6.2. Método y diseño de la investigación	17
a. Método de la investigación	17
b. Diseño de la investigación	17
1.6.3. Población y muestra de la investigación	18
a. Población de la investigación	18
b. Muestra de la investigación	18
1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
a. Técnicas	18
b. Instrumentos	18
1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones	19
a. Justificación	19
b. Importancia	20
c. Limitaciones	20

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.2. BASES TEÓRICAS	25
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	29
2.4. BASES HISTÓRICAS	30
2.5. BASE LEGAL	32
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	33
3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS	33
3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	49
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	55
FUENTES DE INFORMACIÓN	56
ANEXOS	60
Anexo 1. Matriz de Consistencia	60
Anexo 2. Instrumento para analizar el clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del área de administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”	62
Anexo 3. Validación de instrumentos por especialistas	64

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: <i>Operacionalización de las variables</i>	16
Tabla 2: <i>Confiabilidad del instrumento</i>	19
Tabla 3: <i>Pregunta 1: ¿Está de acuerdo con todos los valores organizacionales de la Institución?</i>	33
Tabla 4: <i>Pregunta 2: ¿La institución tiene un ambiente inclusivo sin importar raza, edad, sexo o religión?</i>	34
Tabla 5: <i>Pregunta 3: ¿Te sientes respaldado por la Institución en caso de denunciar una situación de acoso?</i>	35
Tabla 6: <i>Pregunta 4: ¿Los procedimientos y reglas se aplican de forma justa entre todos los empleados?</i>	36
Tabla 7: <i>Pregunta 5: ¿Tienes los elementos adecuados para trabajar?</i>	37
Tabla 8: <i>Pregunta 6: Cuando quieres trabajar concentrado, ¿los espacios de la oficina lo permiten?</i>	38
Tabla 9: <i>Pregunta 7: ¿Has tenido problemas para completar tus tareas por la calidad de las herramientas que usas?</i>	39
Tabla 10: <i>Pregunta 8: ¿Consideras que los espacios de recreación son cómodos y funcionales?</i>	40
Tabla 11: <i>Pregunta 9: ¿Consideras que tu salario es adecuado a tus responsabilidades?</i>	41
Tabla 12: <i>Pregunta 10: ¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tus superiores?</i>	42
Tabla 13: <i>Pregunta 11: ¿Tu jefe inmediato te trata con respeto?</i>	43
Tabla 14: <i>Pregunta 12: ¿Tu jefe inmediato te ayuda con dudas y tareas de forma satisfactoria?</i>	44
Tabla 15: <i>Pregunta 13: ¿Tu jefe recibe tus opiniones?</i>	45
Tabla 16: <i>Pregunta 14: ¿Cree usted que se puede mejorar su rendimiento (proactividad) en la Institución?</i>	46
Tabla 17: <i>Pregunta 15: ¿Considera usted que la comunicación con sus compañeros es buena?</i>	47
Tabla 18: <i>Pregunta 16: ¿Cree usted que es importante para la Institución?</i>	48
Tabla 19: <i>Prueba de correlación de Spearman entre el clima laboral y la productividad de los empleados del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” en el año 2021</i>	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. <i>Pregunta 1: ¿Está de acuerdo con todos los valores organizacionales de la Institución?</i>	33
Gráfico 2. <i>Pregunta 2: ¿La institución tiene un ambiente inclusivo sin importar raza, edad, sexo o religión?</i>	34
Gráfico 3. <i>Pregunta 3: ¿Te sientes respaldado por la Institución en caso de denunciar una situación de acoso?</i>	35
Gráfico 4. <i>Pregunta 4: ¿Los procedimientos y reglas se aplican de forma justa entre todos los empleados?</i>	36
Gráfico 5. <i>Pregunta 5: ¿Tienes los elementos adecuados para trabajar?</i>	37
Gráfico 6. <i>Pregunta 6: Cuando quieres trabajar concentrado, ¿los espacios de la oficina lo permiten?</i>	38
Gráfico 7. <i>Pregunta 7: ¿Has tenido problemas para completar tus tareas por la calidad de las herramientas que usas?</i>	39
Gráfico 8. <i>Pregunta 8: ¿Consideras que los espacios de recreación son cómodos y funcionales?</i>	40
Gráfico 9. <i>Pregunta 9: ¿Consideras que tu salario es adecuado a tus responsabilidades?</i>	41
Gráfico 10. <i>Pregunta 10: ¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tus superiores?</i>	42
Gráfico 11. <i>Pregunta 11: ¿Tu jefe inmediato te trata con respeto?</i>	43
Gráfico 12. <i>Pregunta 12: ¿Tu jefe inmediato te ayuda con dudas y tareas de forma satisfactoria?</i>	44
Gráfico 13. <i>Pregunta 13: ¿Tu jefe recibe tus opiniones?</i>	45
Gráfico 14. <i>Pregunta 14: ¿Cree usted que se puede mejorar su rendimiento (proactividad) en la Institución?</i>	46
Gráfico 15. <i>Pregunta 15: ¿Considera usted que la comunicación con sus compañeros es buena?</i>	47
Gráfico 16. <i>Pregunta 16: ¿Cree usted que es importante para la Institución?</i>	48

RESUMEN

La presente investigación trató sobre un análisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” Zarrumilla – Tumbes, 2021, teniendo como objetivo general analizar el clima laboral y su impacto con la productividad de los empleados del área indicada. Para llevar a cabo este estudio se utilizó una investigación de tipo correlacional y descriptiva, con diseño transversal y método no experimental, considerando una población y muestra de once personas que integran el área de estudio. La técnica aplicada corresponde a la encuesta y el instrumento utilizado refiere al cuestionario. Los resultados obtenidos determinaron que el nivel de significancia calculado es igual .000, dicho valor es menor al nivel de significancia teórico, razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, en consecuencia el valor de Rho = .705 por lo que existe una correlación fuerte, finalmente el clima laboral se relaciona positiva y fuertemente con la productividad de los empleados del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” en el año 2021.

Palabra claves: clima, laboral, productividad, influencia.

ABSTRACT

The present research dealt with an analysis of the work environment and its impact on the productivity of the employees of the Administration area of the Marine Detachment "El Salto" Zarrumilla - Tumbes, 2021, having as general objective to analyze the work environment and its impact on the productivity of the employees of the indicated area. To carry out this study, a correlational and descriptive research was used, with a transversal design and non-experimental method, considering a population and sample of eleven people that integrate the study area. The technique applied corresponds to the survey and the instrument used refers to the questionnaire. The results obtained determined that the significance level calculated is equal to .000, this value is lower than the theoretical significance level, reason for which the null hypothesis is rejected and the researcher's hypothesis is accepted, consequently the Rho value = .705 so there is a strong correlation, finally the work environment is positively and strongly related to the productivity of the employees of the Administration area of the Marine Detachment "El Salto" in the year 2021.

Key words: climate, labor, productivity, influence.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional y el clima laboral son dos elementos que permiten analizar el panorama de productividad en los empleados, convirtiéndose en componentes claves para evaluar el efecto de una empresa a la comunidad y al desarrollo de Perú, que, en medio de aciertos y desaciertos, se ha vuelto un país optimista, resistente y creador de grandes empresarios. En diferentes sectores del país se encuentran ejemplos inspiradores que han llevado al talento humano a un nivel de alto rendimiento, fidelización y bienestar tanto físico como emocional, que según la Real Academia Española RAE traduce en felicidad.

Por consiguiente es seleccionada el área de administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” Zarrumilla, ubicado en la ciudad de Tumbes, que permitirá hacer un estudio de clima laboral, ya que es indispensable conocer el comportamiento de las personas y los factores que causan sus frustraciones y motivaciones, entendiendo que el ambiente laboral incide en el nivel de satisfacción, bienestar y felicidad, influyendo en la decisión de permanencia en la empresa, como en el nivel de productividad.

Como lo dijo Chiavenato “Una organización que ofrece características adecuadas para incentivar al trabajador, preocupada por sus expectativas, metas y necesidades, tendrá supremacía respecto de aquellas que no toman en cuenta el clima laboral de su propia organización” (2009). Es así que esta investigación establece la conexión de causa y efecto entre el clima laboral de este destacamento y la productividad de sus empleados, aplicando el instrumentos diseñado genuinamente y con compromiso para el talento humano y la empresa creadora de oportunidades.

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

La Escuela Humanística de la Administración, desarrollada por Elton Mayo en los Estados Unidos, nace debido a la preocupación de las personas en cuanto a la relación entre la productividad de las empresas y la parte social, debido a que la industrialización impregnó de deshumanizaciones todos los procedimientos haciendo que pasen por alto las necesidades de la persona como tal. Chiavenato (1994) puntualiza en la Teoría de las Relaciones Humanas que se debe considerar al hombre como ser con sentimientos, ser social, con temores y deseos, “describiendo al comportamiento del trabajador como una consecuencia de muchos factores motivacionales”.

Con el pasar del tiempo, el factor humano dentro de las empresas ha cobrado mayor importancia e interés, por lo que se han desarrollado mayor cantidad de programas, procedimientos y sistemas que permitan el mejor rendimiento y comodidad del personal en una organización. Sin embargo, suele pasar que las personas hacen un mal manejo de sus actitudes y caracteres, muy alejado de los mecanismos que puedan implementar en una empresa y que también conlleva a que se desperdicien sus dones, talentos y poder creativo.

En la actualidad, la globalización de la economía ha conllevado a que las empresas se planteen e implementen nuevos procedimientos y herramientas para la satisfacción de las necesidades de clientes y personal interno, lo cual permite la optimización del rendimiento de dicha organización en el mercado al cual se encuentre inserta.

Por tal razón, gran número de empresas han decidido redireccionar y redefinir sus políticas en los procesos administrativos en donde se requiere del completo apoyo del recurso humano para que se pueda obtener su máximo desarrollo y se ponga en práctica todo su potencial. Pero también

debe considerarse que las organizaciones deben adoptar un perfil flexible para poder adaptarse a los numerosos cambios y evolución que tenga su entorno.

Al momento de considerar el acoplamiento hacia esta evolución, pueden suscitarse resistencias por parte de los involucrados, lo cual afectará directamente su rendimiento y normal cumplimiento de sus funciones. Es por tanto que para que las resistencias sean vistas y convertidas en beneficios, lo más recomendable es asumir el impacto del clima laboral en la productividad de la empresa.

Partiendo de lo antes mencionado, la presente investigación tiene como propósito identificar el impacto que existe entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” Zarrumilla – Tumbes, considerando que la directiva de dicho Destacamento desea conocer el nivel de satisfacción de sus empleados y así dilucidar si se encuentra en esta relación la razón por la que los empleados suelen percibirse desanimados con sus labores, deficientes en sus actividades y reacios a ciertos cambios que se desean implementar o que ya se han implementado.

Considerando lo anteriormente expuesto, las directivas de esta institución son conscientes de que todo lo pertinente a la satisfacción de su personal conllevará a que se asiente un óptimo equilibrio entre la organización y una mejor calidad de vida laboral para sus trabajadores, es por ello que también considerarán a partir de la información recabada factores estratégicos claves tal como el trabajo en equipo, el desempeño laboral frente a las funciones o actividades asignadas, entre otros; todo para que el rendimiento y rentabilidad aumente en beneficio de todos los involucrados.

1.2. Delimitaciones de la Investigación

1.2.1. Delimitación Espacial

El presente estudio se desarrollará en el área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”, ubicado en la zona de Zarumilla, de la Provincia de Tumbes, Perú.

1.2.2. Delimitación Social

El presente estudio será desarrollado dentro del grupo social que integra el área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”.

1.2.3. Delimitación Temporal

El presente estudio se llevará a cabo en un tiempo comprendido desde Octubre hasta Diciembre del año 2021.

1.2.4. Delimitación Conceptual

Para llevar a cabo el presente estudio se han determinado como variables de investigación al clima laboral y a la productividad de los trabajadores que integran el área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”.

1.3. Problema de Investigación

1.3.1. Problema Principal

¿De qué manera impacta el clima laboral a la productividad de los empleados del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” en el año 2021?

1.3.2. Problemas Secundarios

- ¿Cuáles son los niveles del clima laboral del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los trabajadores del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”?

- ¿Cuáles serían las acciones que permitan mejorar la productividad laboral en el área de Administración en beneficio del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. *Objetivo General*

Analizar el clima laboral y su impacto con la productividad de los empleados del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” en el año 2021.

1.4.2. *Objetivos Específicos*

- Identificar los niveles del clima laboral del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”.
- Determinar el nivel de satisfacción de los trabajadores para conocer su grado de identidad dentro de la institución.
- Proponer un plan de acción que permita mejorar la productividad laboral en el área de Administración en beneficio del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”, para conocer la incidencia en el desempeño de la empresa.

1.5. Hipótesis y Variables de la Investigación

1.5.1. *Hipótesis General*

El clima laboral tiene relación con la productividad de los empleados del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” en el año 2021.

1.5.2. *Hipótesis Secundarias*

- Existe relación entre diversos niveles del clima laboral en el área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”.
- El grado de satisfacción de los trabajadores permite conocer su grado de identidad dentro de la institución.

- La implementación de un plan de acción permite mejorar la productividad laboral en el área de Administración en beneficio del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”, para conocer la incidencia en el desempeño de la empresa.

1.5.3. Variables

Variable independiente: Clima laboral.

Refiere al conjunto de cualidades que son relativamente permanentes de un ambiente de trabajo y que son percibidas por las personas que componen la organización empresarial (Goncalves, 2001).

Variable dependiente: Productividad.

Medida por la cual se valora la eficiencia con la que se ejecuta una o varias labores y el capital que se posee para producir valor económico (Galindo M. & Ríos V. 2015).

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
CLIMA LABORAL	Refiere al conjunto de cualidades que son relativamente permanentes de un ambiente de trabajo y que son percibidas por las personas que componen la organización empresarial (Goncalves, 2001).	Se determinan las dimensiones, indicadores e instrumentos de recolección de datos por los cuales se recaudará la información pertinente	Adaptación	Flexibilidad Ajuste Comportamiento
			Satisfacer las necesidades	Ambiente Emociones Actitudes
PRODUCTIVIDAD	Medida por la cual se valora la eficiencia con la que se ejecuta una o varias labores y el capital que se posee para producir valor económico (Galindo M. & Ríos V. 2015).		Equilibrio emocional	Talento Competencia Voluntad Valor Tiempo
			Conocimiento	
			Habilidades	
			Motivación	

1.6. Metodología de la Investigación

1.6.1. Tipo y Nivel de Investigación

a) Tipo de investigación

El presente estudio contempla una investigación de tipo correlacional y descriptiva, en donde la investigación descriptiva se desarrolla mediante una encuesta aplicada a la población de la empresa y así se identifica la realidad de su clima laboral y de la productividad. Tamayo M., (2014) indica que esta investigación permite describir de forma sistemática las características de una población o situación.

b) Nivel de la investigación

En cuanto a la investigación correlacional, Babbie (1979) indica que se refiere a aquella que “pretende medir el grado de relación y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí”. Por medio de este tipo de investigación se determinará la relación que existe entre las variables indicadas.

1.6.2. Método y Diseño de Investigación

a) Método de la Investigación

El método corresponde al no experimental de tipo transversal, siendo que el diseño no experimental permite establecer herramientas usadas para describir, diferencias o examinar asociaciones.

b) Diseño de Investigación

Por otro lado, Hernández (2014) comenta el diseño transversal como aquel que busca “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

1.6.3. Población y Muestra de la Investigación

a) Población

Hernández (2010) indica que la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Este estudio cuenta con una población de once integrantes del Área de Administración, especificados como se muestra a continuación:

- 01 Administrador.
- 01 Contador.
- 09 técnicos en administración.

b) Muestra

Tomando en cuenta que la población descrita corresponde a un número muy reducido de persona, se decidió trabajar con la totalidad de la misma para efectos convenientes de la investigación.

1.6.4. Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos

a) Técnicas

Esta investigación hará uso de la encuesta como técnica de recolección de datos, para la cual Folgueiras (2016) indica que su principal objetivo es el obtener datos de gran importancia para la investigación bien sea de manera oral o personalizada y en donde se considerarán todas las informaciones que sean relevantes. Esta entrevista será ejecutada por medio de un cuestionario que contará con una estructura de preguntas cerradas.

b) Instrumentos

De conformidad con Carrasco (2015), el instrumento refiere a una herramienta por el cual se evalúa a un grupo de personas con el fin de obtener información de relevancia para el estudio que se esté llevando a cabo. En la presente investigación se considerará el instrumento de tipo cuestionario diseñado con dieciséis (16) preguntas precisas, objetivas y cerradas, siendo aplicadas a la muestra especificada de once (11) personas que integran el área de administración. Dicho instrumento se encuentra en los Anexos y le corresponde el nombre de “Instrumento para analizar

el clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del área de administración del Destacamento de Infantería de Marina El Salto.

c) Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del instrumento permite determinar la ausencia de error aleatorio dentro del instrumento elaborado para obtener la información en la investigación. Dentro de este estudio se aplicará el coeficiente de Alfa de Cronbach por medio del programa SPSS, a través del cual se determinará el nivel de confiabilidad para proceder con el correcto desarrollo de la investigación, considerando una prueba piloto de 6 personas encuestadas. Los datos obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	Nro. De elementos
0.91	16

Fuente: elaboración propia.

Nunnally citado por Lestary & Wang (2013), indica que los valores superiores a 0.7 refieren a un instrumento confiable.

1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones

a) Justificación de la Investigación

El talento humano se ha convertido en uno de los intereses principales dentro de las organizaciones e instituciones, son ellos los protagonistas que permiten encaminar a la empresa hacia el cumplimiento eficaz y eficiente de sus objetivos y metas, es por tanto que resulta necesaria la aplicación del presente estudio en el área determinada, tomando en cuenta a su vez las problemáticas presentadas y que requieren de especial atención para que los objetivos institucionales no se vean afectados. Aunado a ello, la investigación se consideraría a su vez en un

mecanismo o herramienta de gestión y control para determinar si se están cumpliendo las metas establecidas, de tal manera que se pueda mejorar, optimizar, o mantener los procedimientos que se están llevando a cabo.

b) Importancia de la Investigación

Lo descrito anteriormente indica la importancia que tiene realizar este estudio, pues toda institución, organización o empresa requiere que el personal cumpla sus labores correctamente y manteniendo su rendimiento laboral, y al determinar que el clima laboral incide en la productividad de los trabajadores se procedería a identificar todos los elementos que forman parte de estos procesos y que requieren ser mejorados para cumplir con los servicios ofrecidos por la institución.

c) Limitaciones

Las limitaciones son factores externos que se convierten en obstáculos que eventualmente pudieran presentarse durante el desarrollo del estudio y que escapan al control del investigador. Este estudio no muestra limitación alguna para que pueda ser ejecutado.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Internacionales

En primer lugar, se considera la tesis desarrollada por Correa S., Forero G., & Pazmiño V. (2019), la cual se si titula “Análisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante El Sabor Paisita de la ciudad de Armenia (Quindío, Colombia) entre enero y marzo del año 2019”, siendo su objetivo general el de analizar el clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante determinado en el tiempo especificado. El enfoque de investigación fue mixto (cuantitativo y cualitativo), con nivel descriptivo y considerándose una población de 24 personas. Esta investigación determinó que los factores externos e internos de trabajo son directamente responsables de la productividad de los empleados, siendo el propósito de la empresa el poder establecer un entorno donde los trabajadores se sientan a gusto con sus funciones y alcancen su mayor potencial.

Por otra parte, Batista M., & Lara O. (2016) en su tesis titulada “Análisis del clima laboral y su relación con la productividad de los empleados de la empresa Seridme Cia. S en C.”, plantean como objetivo general el analizar el clima laboral y su relación con la productividad de los empleados de la empresa determinada, de manera que se puedan proponer acciones que mejoren su nivel de desempeño y eficiencia. La investigación fue de tipo exploratoria, descriptiva y correlacional, de corte cualicuantitativo. Dicho estudio determinó la existencia de relación entre el clima laboral y la productividad, a su vez, se determinaron otros elementos que también influyen para que se mantengan la productividad como lo son: el liderazgo, la retribución económica, insatisfacción con el trabajo, entre otros.

De igual manera, Bastidas P., Jiménez P., & Vanegas E., (2019) en su tesis denominada “Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia LTDA”, plantean como objetivo general el determinar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa determinada. La investigación se enmarcó dentro de una de tipo documental y descriptiva, con diseño bibliográfico y no experimental, considerando una población de 60 personas. Los resultados obtenidos reflejaron la recomendación de diseñar un control continuo de estrategias que puedan ser implementadas a beneficio de la misma organización.

Por otro lado, Arteaga U., & Pilligua L., (2019) desarrollaron un artículo de caso denominado “El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.”, por el cual tenían como objetivo el evaluar el clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de la empresa mencionada. EL tipo de investigación refería al descriptivo con técnicas cualitativas, considerando una muestra estratificada de la población total. Los resultados obtenidos indican que el clima laboral dentro de esta organización no es el adecuado, siendo que esto impacta de forma negativa en el rendimiento productivo de la empresa, considerando como recomendación que las organizaciones deben estar mas al pendiente de poder generar ambientes laborales acordes entre sus trabajadores, de manera que puedan mejorar su productividad.

Finalmente, Prada, Rueda & Ocampo (2020) desarrollaron un artículo científico denominado “Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología” teniendo como propósito el investigar el impacto del clima laboral en la satisfacción personal y de los empleados en ciertas empresas de tecnología en Colombia. El estudio realizado es de tipo mixto (cualitativo y cuantitativo), considerándose un cuestionario estructurado como la

técnica de recolección de datos. Los resultados obtenidos demuestran que existen relaciones significativas entre el clima laboral y la productividad laboral, siendo que los elementos de cada variable se acoplan uno con otro y generan condiciones para que las labores puedan desarrollarse de manera eficiente.

2.1.2. Nacionales

En primer lugar, se considera la tesis desarrollada por Flores G., & Zumaeta P., (2020) que lleva por título “Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia Cisesa Iquitos – 2019”. Su objetivo general refería a determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los colaboradores de la empresa seleccionada, considerando un método Cualitativo – Descriptivo para proceder con la investigación. Los resultados determinaron que los trabajadores se encuentran conformes con el grado de autonomía que cada uno posee, aunado a que perciben una buena relación con sus superiores. A su vez, indican que poseen los conocimientos necesarios para proceder con sus labores y hacen uso efectivo de los recursos proporcionados por la empresa. El clima laboral influye positiva y directamente sobre la productividad de los colaboradores de la franquicia Cisesa Iquitos – 2019.

Por otro lado, se considera la tesis desarrollada por Moreira M., (2018) titulada “EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador”, teniendo como objetivo general el demostrar que el clima organizacional influye en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí. Para proceder con este estudio se consideró una investigación de tipo cuantitativa, con nivel descriptivo – transversal y con diseño no experimental. Los resultados obtenidos (0.964 en el alfa de Cronbach) indican que el clima organizacional sí influye en la productividad laboral.

De igual forma, Romero P., & Tamayo W., (2019) desarrollaron su tesis denominada “El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018”, teniendo como objetivo general el determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia especificada. Contó con un enfoque cuantitativo, siendo una investigación de tipo sustantiva y con diseño correlacional. Los resultados determinaron que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores.

Por otra parte, Pastor G., (2018) desarrolló tu tesis denominada “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”, teniendo como objetivo general el determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores determinados. La investigación se enmarcó dentro de una de tipo prospectivo, transversal y correlacional, considerando un diseño no experimental. Los resultados obtenidos demuestran la existencia de una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores determinados para el estudio, afirmando que mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los trabajadores.

Finalmente, Morante M., (2018) en su tesis denominada “Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C. 2016-2017” plantea como objetivo general el analizar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C. 2016-2017, para ello consideró una investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. Los resultados demostraron la existencia de una relación entre las variables de clima

organizacional y productividad laboral en donde el nivel de intensidad se representa alto en todas las dimensiones.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

De conformidad con Forehand J., & Gilmer V., citados por Segredo A. (2013), el clima organizacional refiere a todas aquellas características permanentes que detallan a una organización e influye en la forma de comportarse de las personas que le conforman. De igual manera, Zapata D., (2000) comenta que es necesario mantener identificados los elementos que describen al clima como también los métodos de diagnóstico que son más utilizados en la actualidad por las organizaciones.

Por otro lado, Desller (1976) citado por Solarte M. (2009) indican que la importancia de la conceptualización del clima recae en la función que este cumple como vínculo entre el logro de los objetivos organizacionales y el comportamiento que tengan los trabajadores. De igual forma, García M., (2003) indica que este clima viene a estar conformado por las percepciones del trabajador en cuanto a la organización para la cual labora en cuanto a factores como consideración, cordialidad, apoyo, estructura, recompensas, entre otros.

Soria (2009) citado por Serrado M. (2013) comenta que el clima organizacional viene representado por aquellas características propias del ambiente laboral y que son percibidas de forma directa o indirecta por cada uno de los trabajadores.

Podemos observar que las percepciones de los diferentes autores citados engloban una particularidad que refiere a que el clima organizacional engloba las percepciones que tengan los trabajadores en cuanto a los factores o elementos que se encuentran insertos en el entorno laboral y que permiten el desarrollo normal y eficiente de sus funciones.

2.2.2. Inicios y Actualidad del Clima Organizacional

De conformidad con Gan F., (2007) el inicio de la preocupación del clima organizacional data de los años 30 y se propicia con el trabajo desarrollado por Elton Mayo entre los años 1927 a 1939, tiempo en el cual se le consideraba al personal como una herramienta de producción y no como un elemento de crecimiento para la organización. El trabajo desarrollado por Mayo contempla la preocupación porque el personal y su entorno pueda mejorar sus condiciones laborales, se desarrolle una mejor relación entre los directivos y sus empleados, y se establezcan estrategias o métodos que conlleven a optimizar la productividad de los mismos.

Posterior al trabajo realizado por Mayo, se desarrollaron otros proyectos que permitieron darle seguimiento al clima organizacional, tales como Lewin, Lippitt & White (1939), quienes mencionan al clima como un vínculo entre el individuo y su entorno, a su vez, Argyris (1958) identifica a las relaciones interpersonales como elementos determinantes para el clima organizacional, por otro lado, Likert (1961) comprueba que el clima permite un mejor rendimiento en los trabajadores, y también se considera a Litwin & Stringer (1968), que comentan sobre la influencia del entorno y la estructura institucional sobre el ambiente de trabajo.

Es observable que, al contemplar al clima organizacional, también se van considerando más elementos que le van dando forma al mismo y permiten obtener una mejor visión de cómo se están desarrollando cada uno de estos elementos bien sea en conjunto o de manera aislada.

2.2.3. Aspectos a tener en cuenta del Clima Organizacional

De acuerdo con Litwin & Stinger citado por Segredo A. (2013), se deben contemplar nueve componentes o elementos al momento de hablar o plantear lo que refiere al clima organizacional, dichos componentes son: estructura, responsabilidad en la toma de decisiones, el desafío de las metas, recompensa recibida, las relaciones y la cooperación entre sus miembros, el manejo, los

estándares de productividad, el conflicto y la identificación con la organización. De igual manera, Brunett (1999) citado por Serrato M. (2013) identifica ciertas variables que son necesarias para poder definir el clima organizacional:

- Variables del ambiente físico: correspondiente al espacio físico (calor, ruido, instalaciones, entre otros).
- Variables estructurales: refiere a la estructura formal y tamaño de la organización, entre otros.
- Variables del ambiente social: refiere a elementos como conflictos entre los trabajadores, compañerismo, trabajo en equipo, entre otros.
- Variables personales: van más arraigadas a las características personales de cada individuo, tales como actitudes, aptitudes, expectativas y motivaciones.
- Variables propias del comportamiento organizacional: refiere a elementos como la productividad, rotación, tensiones, satisfacción laboral, entre otros.

2.2.4. Productividad

Para definir a la productividad se puede contar con lo indicado por muchos autores, sin embargo, se coincide con lo comentado por Galindo M. & Ríos V. (2015), las cuales definen a este término como una medida por la cual se valora la eficiencia con la que se ejecuta una o varias labores y el capital que se posee para producir valor económico. De igual manera se considera lo descrito por Felsing E. & Runza P. (2002) quienes describe a la productividad como un indicador que muestra la eficiencia con la que se hace uso de los recursos de una economía tanto en producción de bienes como de servicios. Por otro lado, Sladogna M. (2017) afirma que la productividad refiere al uso correcto y eficiente del conjunto de recursos que integran la organización o institución en la que se encuentre inserta el individuo estudiado.

Finalmente, cabe tomar en cuenta lo mencionado por Medina J. (2010) que indica que la productividad viene a ser un objetivo estratégico de las organizaciones puesto que por medio de ellas los servicios o productos desarrollados pueden alcanzar los niveles de competitividad necesarios en mercado actual.

2.2.5. Productividad Laboral

De conformidad con los autores considerados en este estudio, la productividad laboral funge como un indicador en donde se puede observar la eficiencia con que los trabajadores desarrollan sus funciones y lo que esto permite a que se logren los objetivos organizacionales. De acuerdo con esto, se puede observar la importancia del recurso humano para el desarrollo normal de una organización puesto que son ellos los que tienen una mayor participación dentro de las actividades diarias determinadas.

2.2.6. Estrategias para Aumentar la Productividad Laboral

De acuerdo con Fred D., (1997), la creación de estrategias para aumentar la productividad laboral en las organizaciones, refiere a un proceso por el cual se deberán fijar las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas externas, que permitan proceder a un análisis de los mismos y que conlleven a establecer objetivos y estrategias para la organización.

Conforme con lo antes descrito, se presentan un conjunto de estrategias de cómo aumentar la productividad laboral:

- El personal debe estar calificado para poder ejecutar sus funciones.
- Deben delegarse las actividades entre los trabajadores.
- Incentivar a los trabajadores de acuerdo a sus tareas realizadas.
- Demostrar igualdad entre todos los trabajadores.
- Desarrollar y mantener capacitaciones constantes entre los trabajadores.

- Impulsar el crecimiento y desarrollo del personal.

2.2.7. Factores que Afectan la Productividad Laboral

De acuerdo con los conocimientos adquiridos por los autores mencionados, se especifican los siguientes factores que afectan de manera negativa a la productividad laboral:

- Largas jornadas laborales que conllevan al cansancio mental en los trabajadores.
- Trabajadores sin la capacitación ni conocimientos necesarios.
- Cortos periodos de descanso para los trabajadores.
- Inexistencia de un manual de funciones o documentaciones donde se especifiquen los procedimientos a seguir.
- Ineficiente infraestructura laboral.

2.3. Definición de Términos Básicos

Clima organizacional: el clima organizacional refiere a todas aquellas características permanentes que detallan a una organización e influye en la forma de comportarse de las personas que le conforman (Forehand J., & Gilmer V., citados por Segredo A., 2013).

Clima laboral: refiere al conjunto de cualidades que son relativamente permanentes de un ambiente de trabajo y que son percibidas por las personas que componen la organización empresarial (Goncalves, 2001).

Diagnóstico organizacional: consiste en el análisis del entorno para identificar las oportunidades y amenazas de la empresa, así como, el análisis interno para identificar las fortalezas y debilidades (Francés citado por Bravo Rojas, Ramos Vera, Tejada Arana & Valenzuela Muñoz, 2019).

Cambio organizacional: refiere a un conjunto de alteraciones estructurales y de comportamiento dentro de una organización (Taype Molina, 2005).

Productividad laboral: una medida por la cual se valora la eficiencia con la que se ejecuta una o varias labores y el capital que se posee para producir valor económico (Galindo M. & Ríos V. 2015).

2.4. Bases Históricas

Durante la década de los años 60 y 70 se desarrolló una producción masiva de investigaciones con referencia al clima y productividad laboral que permitiendo darle sentido a estos dos conceptos y que mantienen su significancia hasta hoy en día. En primer lugar se considera el modelo de Halpin & Croft (1963) que resaltan el término “spirit” que refiere al nivel o grado en que los empleados se van sintiendo a gusto en su entorno y la satisfacción de sus necesidades. Se toman en cuenta elementos como el grado de compromiso y la cohesión con demás trabajadores para poder desarrollar las funciones de manera correcta.

Por otro lado, Forehand & Gilmer (1964) introducen una estructura organizativa (tamaño y complejidad) en conjunto con otros elementos del liderazgo y la toma de decisiones. Cuatro años más tarde Litwin & Stringer (1968) desarrollan un modelo en donde se considera la idea de recompensas o incentivos y que coincide con el trabajo de Schneider & Barlett (1968) en cuanto al protagonismo del conflicto.

Pritchard & Karasick (1973) desarrollaron un modelo con otro conjunto de variables como lo son la autonomía, el conflicto, la estructura organizacional, remuneración, nivel de ambición, apoyo, entre otros, relacionándolos con dos elementos bases en la investigación sociológica como lo son las relaciones sociales y el status.

Para Lawler, Hall & Oldham (1974) resulto importante la integración de nuevas variables como lo son la eficacia, la competencia, la practicidad, la responsabilidad, el riesgo, la concreción

y la impulsividad, con la finalidad de determinar lo que se encuentra inmerso en el clima laboral de organizaciones complejas.

Siguiendo con este orden de ideas, Galvin (1975) integra elementos en su trabajo que dan frente a los conflictos en cuanto a las recompensas, el espíritu de trabajo y el trabajo en equipo, como también la confianza que debe existir con el equipo directivo y los riesgos a los cuales debe enfrentarse la organización.

Posteriormente, Litwin & Stringer (1978) son nombrados otra vez gracias a su nuevo trabajo donde incluyen variables como la responsabilidad personal, desafíos, cooperación, identificación de la organización y cumplimiento de estándares, elementos que seguirían viéndose en estudios futuros. Años después, James & Sells (1981) desarrollan un nuevo modelo con base a revisiones literarias que los llevaron a considerar nuevos elementos dentro de la percepción del trabajador, tales como: las características del puesto de trabajo, el rol a desarrollar, liderazgo, trabajo en equipo y especificaciones de la organización.

Años posteriores, Álvarez (1992) abre el camino de la literatura anglosajona en esta temática gracias a su estudio en donde determina un número de categorías por medio de las cuales se permitirá evaluar y medir el clima y rendimiento laboral en una organización, considerándose los valores colectivos, posibilidades de superación y desarrollo, recursos materiales y ambiente físico, retribución material y moral, estilos de dirección, sentimientos de pertenencia, motivación y compromiso, resolución de quejas y conflictos, relaciones humanas, relaciones jefes-subalternos, control y regulaciones; estructura organizativa y diseño del trabajo.

Los estudios no tuvieron detenimiento y para Goleman (2000) fue necesario mantener el enfoque dentro del terreno sobre cómo potenciar las relaciones humanas sin perder las variables de liderazgo y el impacto que puede llegar a tener en el clima de trabajo.

Por otro lado, Parker (2003) toma la iniciativa de estudiar y analizar un gran número de investigaciones a nivel mundial que le permita ver las variables o categorías que posean más frecuencia en las investigaciones, llegando a la conclusión de que el líder, el grupo de trabajo, la organización, el rol que se desempeña, el trabajo en sí mismo, la satisfacción en el trabajo, la motivación, el desempeño y otras actitudes hacia el trabajo, son los elementos que mayor importancia tienen dentro de este tipo de estudio.

Fueron estos los trabajos de mayor realce y que determinaron gran parte de lo que hoy se conoce como clima y rendimiento laboral, pudiendo mantener la puerta abierta hacia más investigaciones que permitan abarcar un mayor número de elementos y que añada valor a estos conceptos de gran importancia para una organización.

2.5. Base Legal

El presente estudio determina su base legal en la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 (Ministerio de Protección Social), considerando que por medio de ella se determinan las disposiciones y responsabilidades en cuanto a la evaluación, prevención y monitoreo de los elementos de riesgo psicosocial en el trabajo. A través de esta Resolución se especifican las características de la organización del trabajo y de todo lo referente a las formas de comunicación, a la tecnología, entre otros elementos cuantitativos y cualitativos de pertinencia. De igual manera se consideran las especificaciones de las personas que integran al equipo de trabajo que permiten conocer el clima laboral entre ellos, la calidad de sus relaciones y el trabajo en equipo.

Capítulo III: Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados

3.1. Análisis de Tablas y Gráficos.

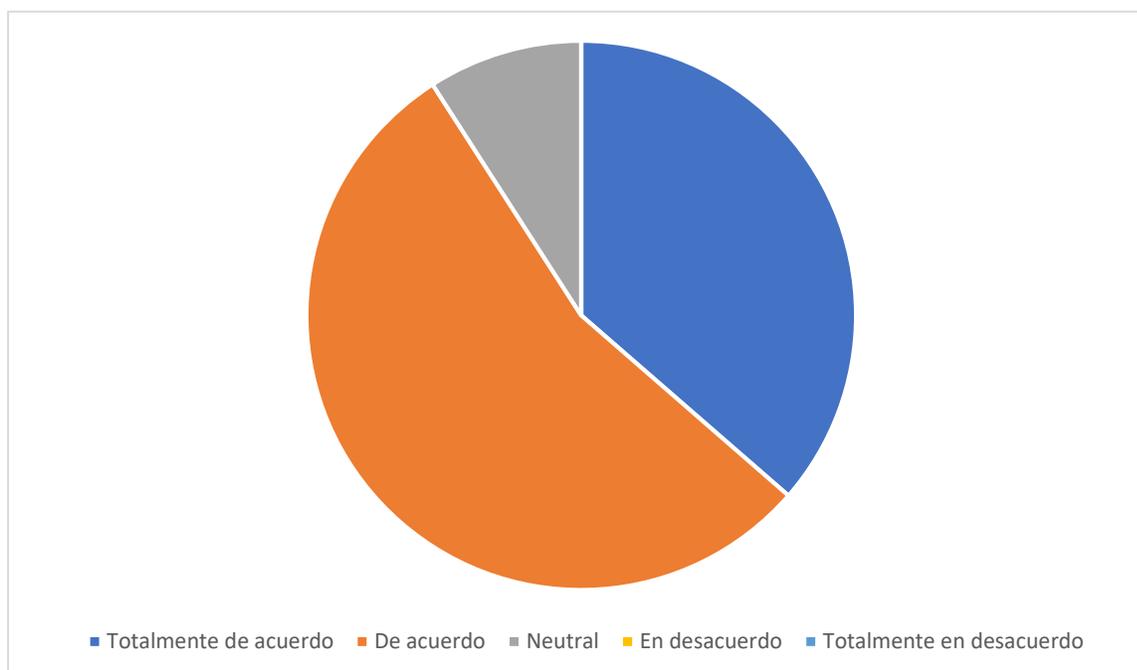
Tabla 3

Pregunta 1: ¿Está de acuerdo con todos los valores organizacionales de la Institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	36.36	36.4	36.4
De acuerdo	6	54.54	54.5	90.9
Neutral	1	9.09	9.1	100
En desacuerdo	0	0	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 1

Pregunta 1: ¿Está de acuerdo con todos los valores organizacionales de la Institución?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la mayoría de los empleados están conformes con los valores organizaciones de la Institución, considerando que un 36.4% está totalmente de acuerdo con ellos y un 54.5% están de acuerdo con ellos. Es importante resaltar que ninguno de los encuestados se encuentra disconforme con los valores de la organización.

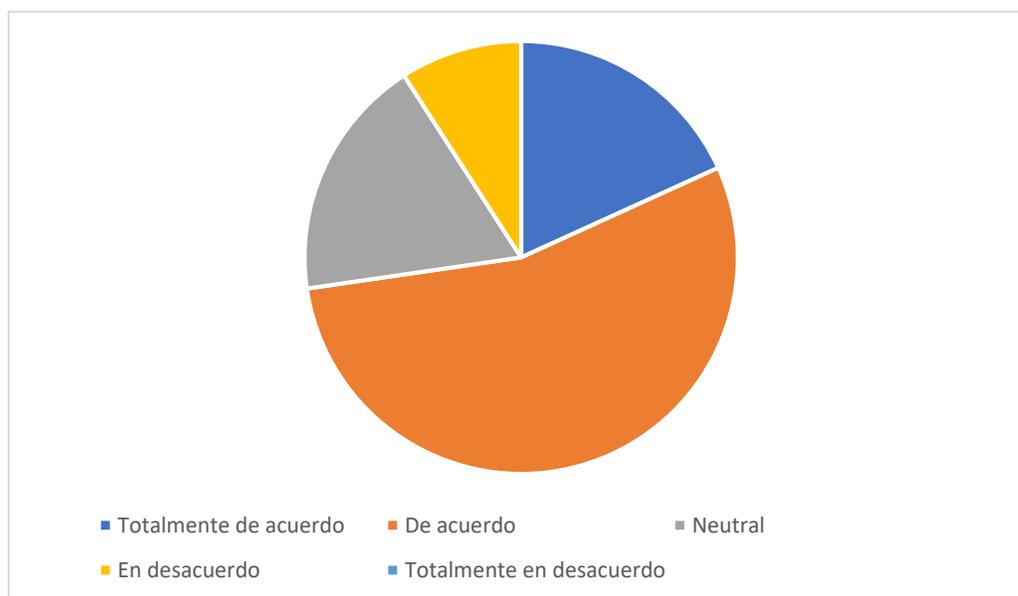
Tabla 4

Pregunta 2: ¿La institución tiene un ambiente inclusivo sin importar raza, edad, sexo o religión?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	18.18	18.2	18.2
De acuerdo	6	54.54	54.5	72.7
Neutral	2	18.18	18.2	90.9
En desacuerdo	1	9.09	9.1	100
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 2

Pregunta 2: ¿La institución tiene un ambiente inclusivo sin importar raza, edad, sexo o religión?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la mayoría de los empleados están conformes con que sí tiene un ambiente inclusivo en la institución, ante ello el 54.5% está de acuerdo, un 18.2% está totalmente de acuerdo, un 18.2% se mantiene neutral en este aspecto y un 9.1% está en desacuerdo con esta situación por lo que convendría evaluar más a fondo este particular ya que podría haber alguna situación de disgusto por parte del trabajador.

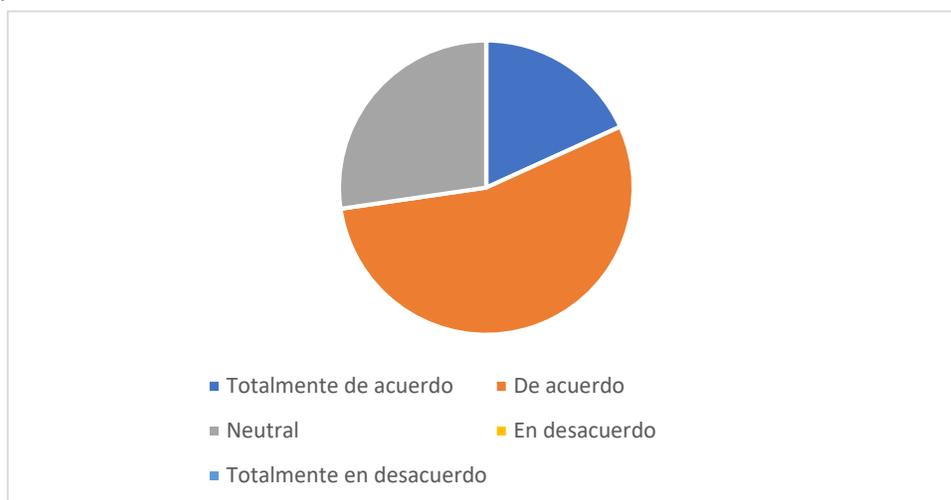
Tabla 5

Pregunta 3: ¿Te sientes respaldado por la Institución en caso de denunciar una situación de acoso?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	18.18	18.2	18.2
De acuerdo	6	54.54	54.5	72.7
Neutral	3	27.27	27.3	100
En desacuerdo	0	0	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 3

Pregunta 3: ¿Te sientes respaldado por la Institución en caso de denunciar una situación de acoso?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la mayoría de los empleados están conformes con que sí se sienten respaldados por la Institución ante el caso de denunciar alguna situación de acoso, ante ello el 54.5% está de acuerdo, un 18.2% está totalmente de acuerdo y un 27.3% se mantiene neutral en este aspecto.

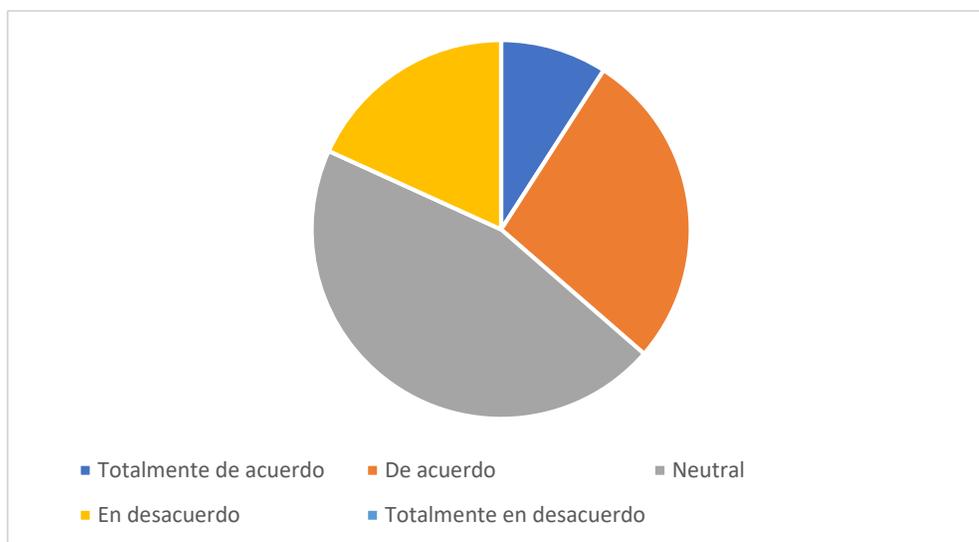
Tabla 6

Pregunta 4: ¿Los procedimientos y reglas se aplican de forma justa entre todos los empleados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	9.09	9.1	9.1
De acuerdo	3	27.27	27.3	36.4
Neutral	5	45.45	45.4	81.8
En desacuerdo	2	18.18	18.2	100
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 4

Pregunta 4: ¿Los procedimientos y reglas se aplican de forma justa entre todos los empleados?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la mayoría de los empleados consideran una opinión neutral ante esta situación, particularmente el 45.4% de la muestra, mientras que un 27.3% está de acuerdo, un 9.1% se encuentra totalmente de acuerdo y el 18.2% está en desacuerdo con este hecho.

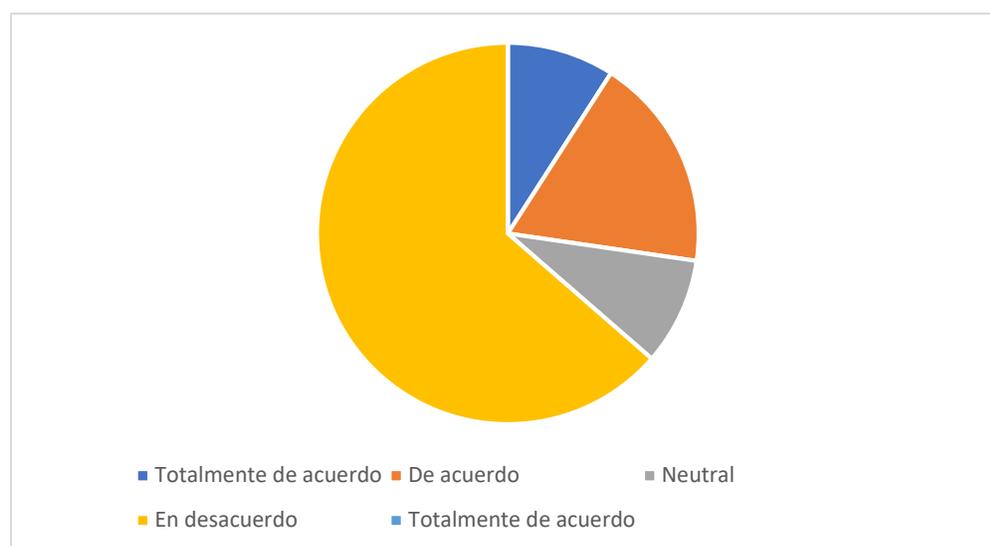
Tabla 7

Pregunta 5: ¿Tienes los elementos adecuados para trabajar?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	9.09	9.1	9.1
De acuerdo	2	18.18	18.2	27.3
Neutral	1	9.09	9.1	36.4
En desacuerdo	7	63.63	63.6	100
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 5

Pregunta 5: ¿Tienes los elementos adecuados para trabajar?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la mayoría de los empleados se consideran en desacuerdo pues no poseen los elementos necesarios para cumplir con sus labores, siendo un total del 63.6% de la muestra quienes opinan en este sentido. Por otro lado, un 18.2% de los empleados considera estar de acuerdo con que sí cuentan con los elementos necesarios para trabajar, un 9.1% se mantiene en total acuerdo y un 9.1% se mantiene neutral.

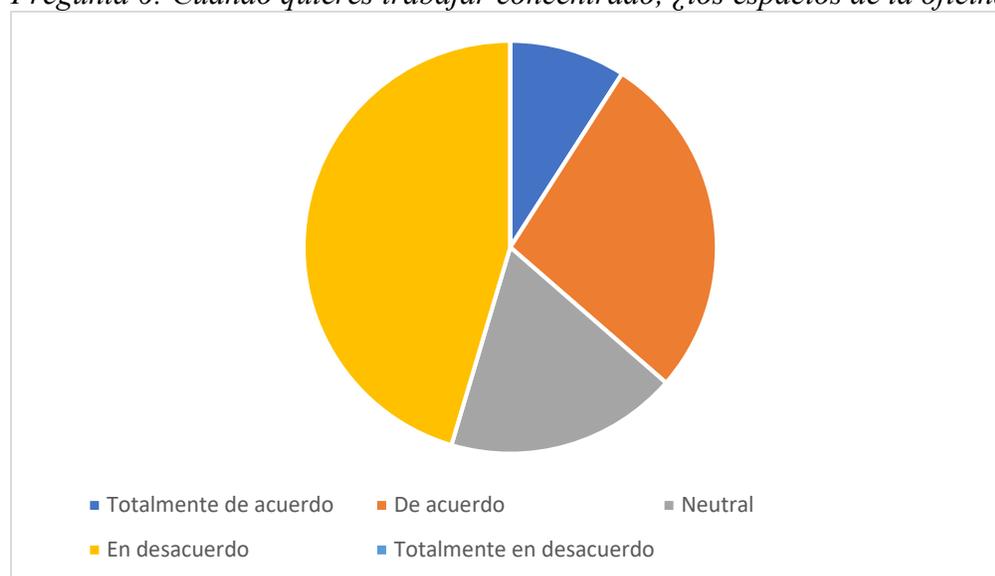
Tabla 8

Pregunta 6: Cuando quieres trabajar concentrado, ¿los espacios de la oficina lo permiten?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	9.09	9.1	9.1
De acuerdo	3	27.27	27.3	36.4
Neutral	2	18.18	18.2	54.6
En desacuerdo	5	45.45	45.4	100
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 6

Pregunta 6: Cuando quieres trabajar concentrado, ¿los espacios de la oficina lo permiten?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la mayoría de los empleados se consideran en desacuerdo pues no poseen los espacios necesarios para mantenerse concentrados en sus labores, siendo un total del 45.4% de la muestra quienes opinan en este sentido. Por otro lado, un 27.3% de los empleados considera estar de acuerdo con que sí cuentan con los elementos necesarios para trabajar, un 9.1% se mantiene en total acuerdo y un 18.2% se mantiene neutral.

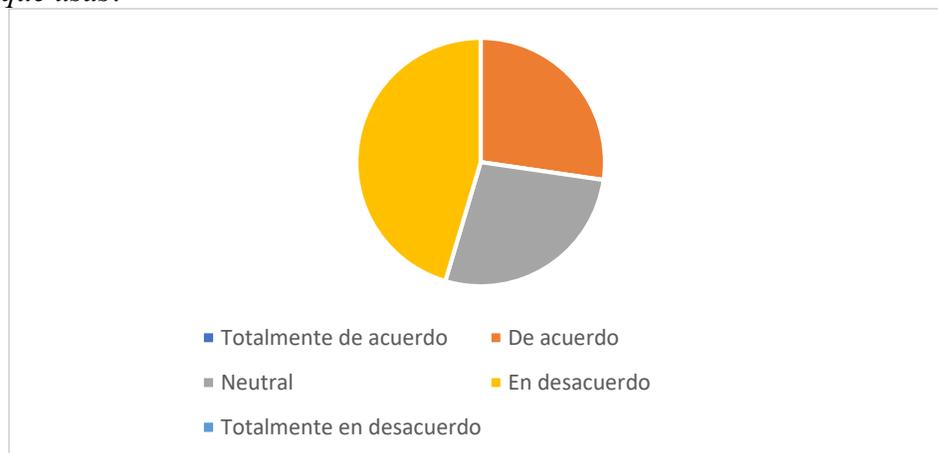
Tabla 9

Pregunta 7: ¿Has tenido problemas para completar tus tareas por la calidad de las herramientas que usas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	0	0	0	0
De acuerdo	3	27.27	27.3	27.3
Neutral	3	27.27	27.3	54.6
En desacuerdo	5	45.45	45.4	100
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 7

Pregunta 7: ¿Has tenido problemas para completar tus tareas por la calidad de las herramientas que usas?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la mayoría de los empleados se consideran en desacuerdo (45.4%) pues no han tenido problemas para completar sus labores debido a la calidad de sus herramientas, entendiéndose que dichos elementos se encuentran en buen estado. Por otro lado, el 27.3% de los empleados considera estar de acuerdo con que la calidad de las herramientas si interfiere con el cumplimiento de sus labores y un mismo porcentaje de personas se mantiene neutral.

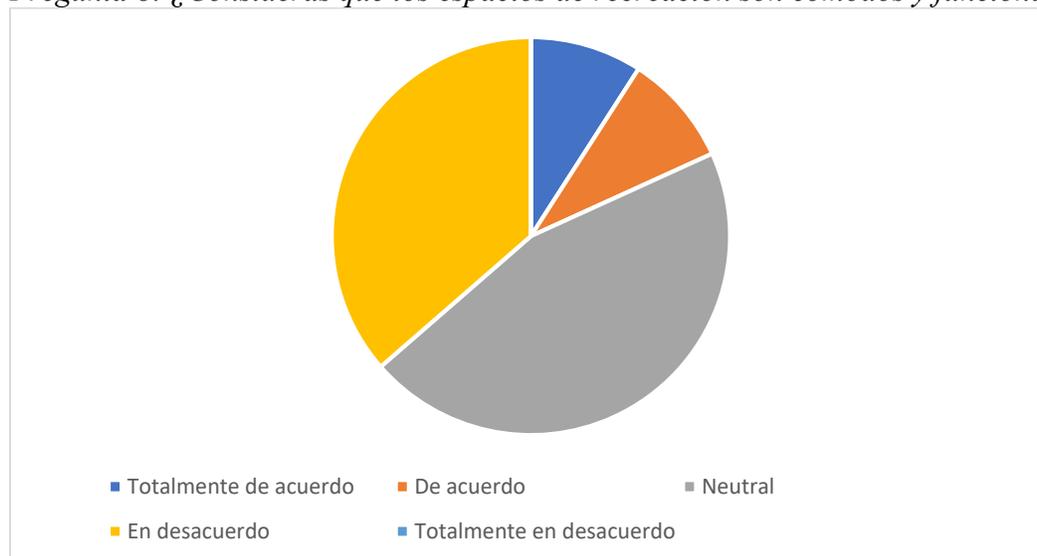
Tabla 10

Pregunta 8: ¿Consideras que los espacios de recreación son cómodos y funcionales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	9.09	9.1	9.1
De acuerdo	1	9.09	9.1	18.2
Neutral	5	45.45	45.4	63.6
En desacuerdo	4	36.36	36.4	100
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 8

Pregunta 8: ¿Consideras que los espacios de recreación son cómodos y funcionales?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la mayoría de los empleados se consideran neutral (45.4%) ante el hecho de que los espacios de recreación son cómodos y funcionales, mientras que un 36.4% se considera en desacuerdo con ello. Por otro lado, solo un 9.1% se encuentra en total acuerdo y un 9.1% en acuerdo con esto.

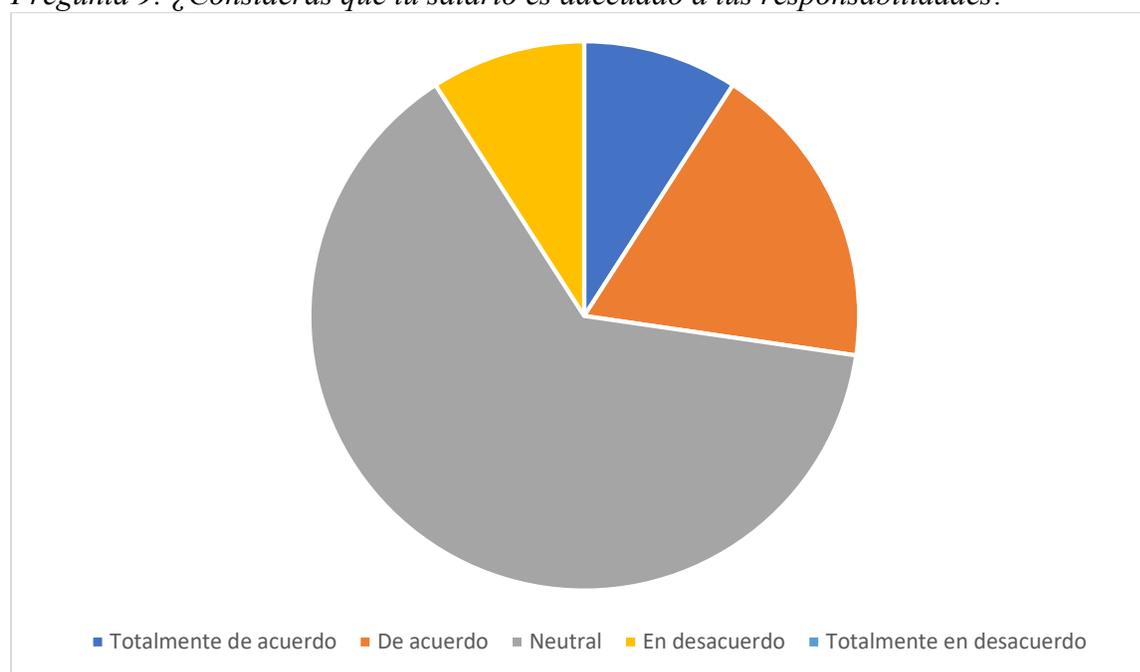
Tabla 11

Pregunta 9: ¿Consideras que tu salario es adecuado a tus responsabilidades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	9.09	9.1	9.1
De acuerdo	2	18.18	18.2	27.3
Neutral	7	63.63	63.6	90.9
En desacuerdo	1	9.09	9.1	100
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 9

Pregunta 9: ¿Consideras que tu salario es adecuado a tus responsabilidades?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la mayoría de los empleados se consideran neutral (63.6%) con respecto al sueldo que perciben, mientras que 18.2% se encuentra conforme con lo que devenga. Por otro lado, solo un 9.1% se encuentra en total acuerdo y un 9.1% en desacuerdo con esto.

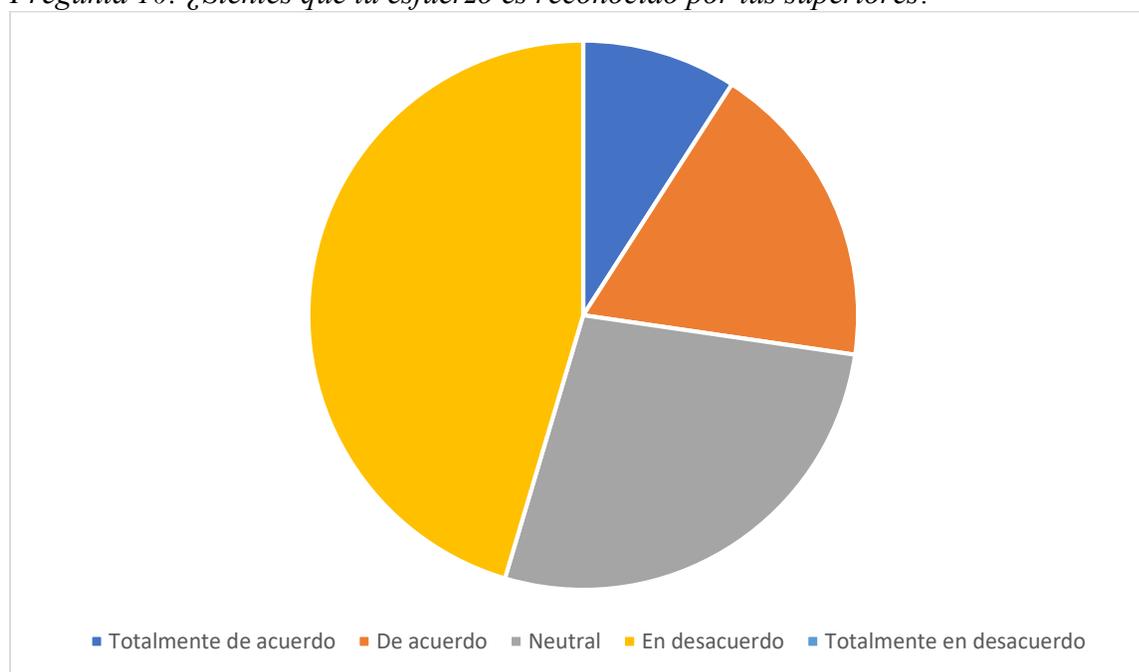
Tabla 12

Pregunta 10: ¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tus superiores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	9.09	9.1	9.1
De acuerdo	2	18.18	18.2	27.3
Neutral	3	27.27	27.3	54.6
En desacuerdo	5	45.45	45.4	100
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 10

Pregunta 10: ¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tus superiores?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la mayoría de los empleados se consideran en desacuerdo (45.4%) pues sus esfuerzos no son reconocidos por sus superiores, mientras que un 27.3% se encuentra neutral con esta situación. Por otro lado, solo un 18.2% se encuentra en total acuerdo y un 9.1% en desacuerdo con esto.

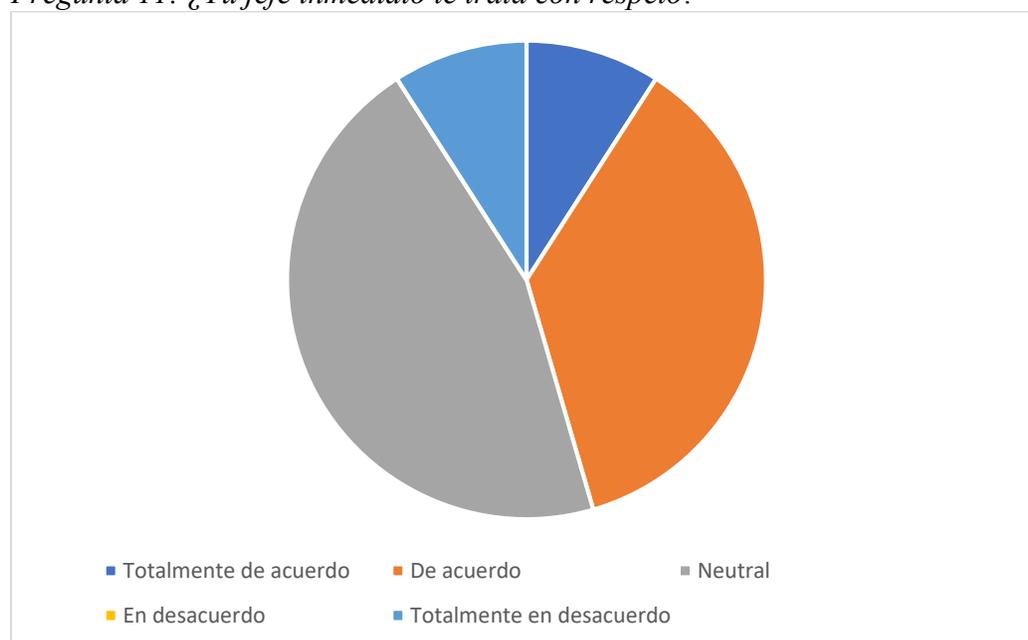
Tabla 13

Pregunta 11: ¿Tu jefe inmediato te trata con respeto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	9.09	9.1	9.1
De acuerdo	4	36.36	36.4	45.5
Neutral	5	45.45	45.4	90.9
En desacuerdo	0	0	0	90.9
Totalmente en desacuerdo	1	9.09	9.1	100
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 11

Pregunta 11: ¿Tu jefe inmediato te trata con respeto?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la mayoría de los empleados se consideran neutrales (45.4%) ante el hecho de que su superior lo trata con respeto, mientras que un 36.4% se encuentra conforme con esta situación. Por otro lado, solo un 9.1% se encuentra en total acuerdo y un 9.1% en desacuerdo con esto.

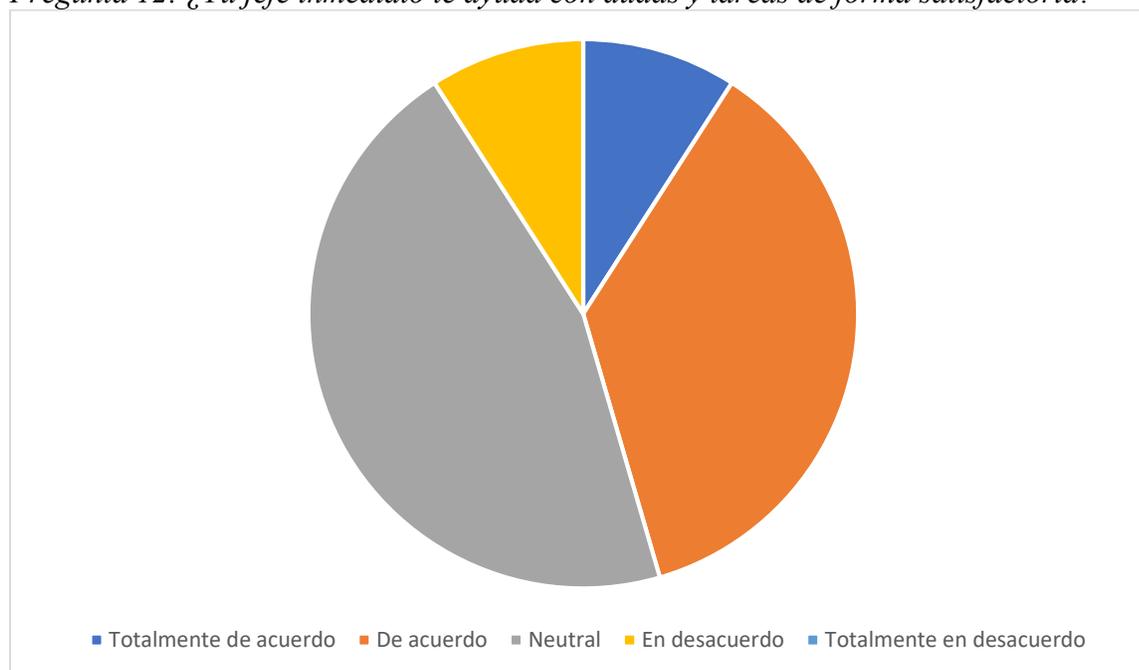
Tabla 14

Pregunta 12: ¿Tu jefe inmediato te ayuda con dudas y tareas de forma satisfactoria?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	9.09	9.1	9.1
De acuerdo	4	36.36	36.4	45.5
Neutral	5	45.45	45.4	90.9
En desacuerdo	1	9.09	9.1	100
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 12

Pregunta 12: ¿Tu jefe inmediato te ayuda con dudas y tareas de forma satisfactoria?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la mayoría de los empleados se consideran neutrales (45.4%) ante el hecho de que su jefe inmediato lo ayuden de forma satisfactoria con sus dudas y tareas, mientras que un 36.4% se encuentra conforme con que sí reciben esta ayuda. Por otro lado, solo un 9.1% se encuentra en total acuerdo y un 9.1% en desacuerdo con esto.

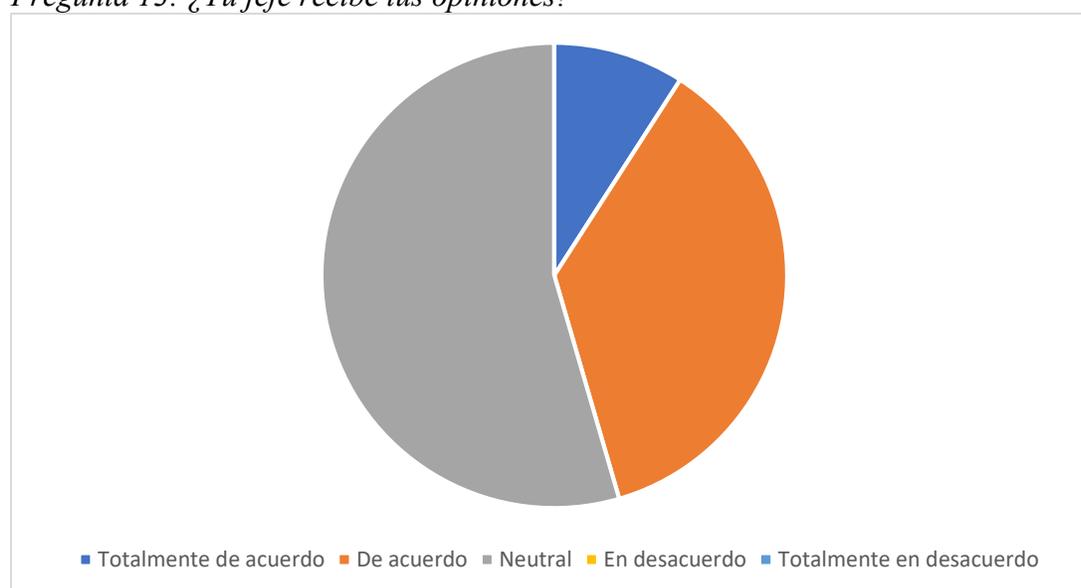
Tabla 15

Pregunta 13: ¿Tu jefe recibe tus opiniones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	9.09	9.1	9.1
De acuerdo	4	36.36	36.4	45.5
Neutral	6	54.54	54.5	100
En desacuerdo	0	0	0	
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 13

Pregunta 13: ¿Tu jefe recibe tus opiniones?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la mayoría de los empleados se consideran neutrales (54.5%) ante el hecho de que su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones, mientras que un 36.4% se encuentra conforme con que sí son recibidas sus opiniones. Por otro lado, solo un 9.1% se encuentra en total acuerdo con esto.

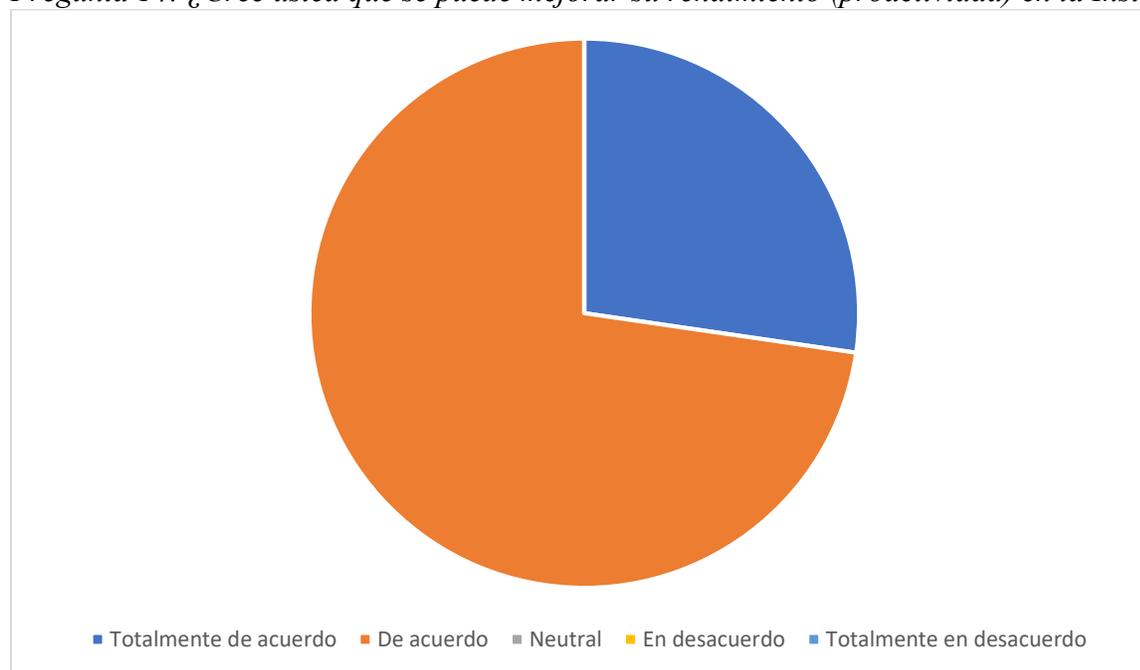
Tabla 16

Pregunta 14: ¿Cree usted que se puede mejorar su rendimiento (proactividad) en la Institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	3	27.27	27.3	27.3
De acuerdo	8	72.72	72.7	100
Neutral	0	0	0	
En desacuerdo	0	0	0	
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 14

Pregunta 14: ¿Cree usted que se puede mejorar su rendimiento (proactividad) en la Institución?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la mayoría de los empleados se consideran de acuerdo (72.7%) con que su rendimiento sí puede mejorar en la Institución, mientras que el 27.3% restante opina estar totalmente de acuerdo con este hecho.

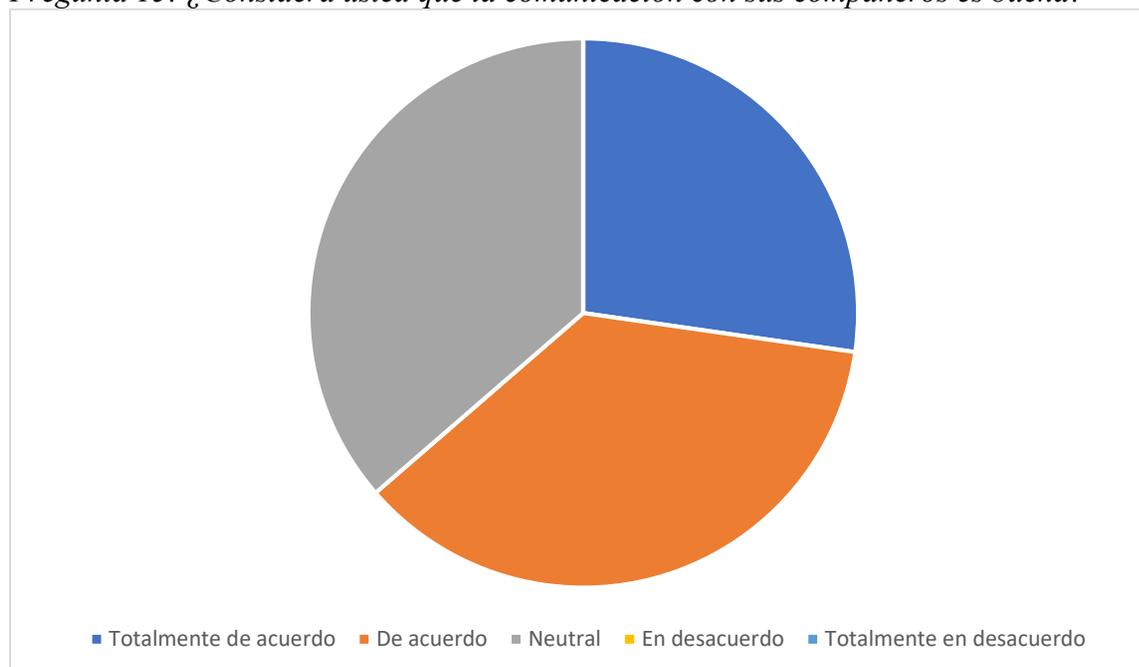
Tabla 17

Pregunta 15: ¿Considera usted que la comunicación con sus compañeros es buena?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	3	27.27	27.3	27.3
De acuerdo	4	36.36	36.4	63.7
Neutral	4	36.36	36.4	100
En desacuerdo	0	0	0	
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 15

Pregunta 15: ¿Considera usted que la comunicación con sus compañeros es buena?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la misma cantidad de empleados (36.4%) se debaten entre estar de acuerdo y neutrales ante la buena comunicación con sus compañeros, mientras que un 27.3% manifiesta estar totalmente de acuerdo con que la comunicación sí es buena.

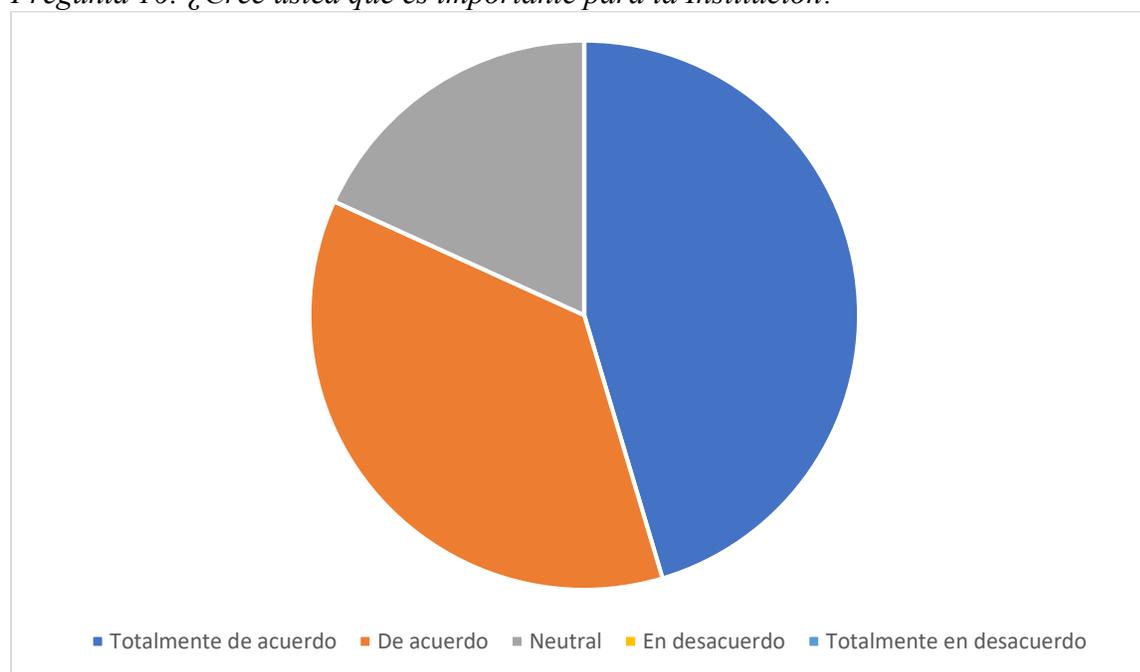
Tabla 18

Pregunta 16: ¿Cree usted que es importante para la Institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	5	45.45	45.4	45.4
De acuerdo	4	36.36	36.4	81.8
Neutral	2	18.18	18.2	100
En desacuerdo	0	0	0	
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	
TOTAL	11	100	100	

Gráfico 16

Pregunta 16: ¿Cree usted que es importante para la Institución?



Interpretación: De conformidad a la representación gráfica, se observa que la mayoría de los empleados (45.4%) están totalmente de acuerdo con que son importantes para la Institución, mientras que un 36.4% manifiesta de acuerdo con este hecho y apenas un 18.2% se muestran neutrales con ello.

3.2.Discusión de Resultados.

Hipótesis general

H1: El clima laboral tiene impacto con la productividad de los empleados del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” en el año 2021.

Ho: El clima laboral tiene impacto con la productividad de los empleados del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” en el año 2021.

Tabla 19

Prueba de correlación de Spearman entre el clima laboral y la productividad de los empleados del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” en el año 2021.

			Nivel de clima laboral	Nivel de productividad
Rho de Spearman	Nivel de clima laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.705''
		Sig. (bilateral)		.000
		N	115	115
	Nivel de productividad	Coefficiente de correlación	.705''	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	115	115

Como se observa en la tabla 19, el nivel de significancia calculado es igual a .000, considerándose que es un valor menor al nivel de significancia teórico entonces se procederá a

rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada por el autor, teniendo como resultado el valor de $Rho = .705$ que indica una correlación fuerte demostrando que el clima laboral se relaciona positiva y fuertemente con la productividad de los empleados del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” en el año 2021.

Luego de analizar los datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a los empleados de esta Institución, y considerando las teorías que dieron base a esta investigación, se observa que ciertos elementos del clima laboral son favorables para el recurso humano que sirvió de muestra, tales como las herramientas y elementos necesarios para llevar a cabo las labores, los espacios para desarrollar las actividades, la comunicación y relación entre los compañeros, el compromiso con las funciones asignadas, entre otros, pero que al verse comparados con la relación que hay entre jefe – empleado no se observa que haya un clima agradable ni completamente apto para el desarrollo normal de las actividades pues se observa la disconformidad de los trabajadores con respecto al trato, atención y beneficios que reciben de sus superiores.

Por otro lado, lo que refiere a la cultura empresarial (considerándose los valores de justicia, equidad, entre otros), se nota que tienen aceptación en el equipo y se mantiene una coherencia en cuanto a lo que se tiene plasmado que se debe cumplir en conjunto con la realidad, sobre todo en temas referentes a la inclusión y diversidad en el trabajo.

En cuanto al reconocimiento de las labores, los empleados muestran la disconformidad con este hecho ya que no perciben que su rendimiento y desempeño sea bien considerado, al cumplir sus labores no reciben una muestra de aliento o de gratitud e incluso consideran que el sueldo devengado no está totalmente alineado con las prácticas que realizan, conllevando a un descontento entre varios de los que laboran en esta área.

A pesar del ambiente generado, los encuestados consideran que sí pueden aumentar la productividad en sus labores pues se observa que están capacitados para ello, pero es necesario mejorar las condiciones en las que laboran, no tanto en lo que refiere al espacio físico sino a las relaciones con los superiores y la comunicación que debe existir entre todo el personal.

Tomando en consideración lo antes planteado, se confirma entonces la primera hipótesis específica ya que se observa la existencia de diversos niveles del clima laboral en el área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”, debido a que parte de los encuestados se sienten a gusto con el ambiente de trabajo que les rodea y están conformes con los elementos con que trabajan.

Aunado a ello, la segunda hipótesis específica planteada se ve confirmada debido a que la satisfacción de los empleados no se ve completamente alcanzada ya que hay elementos de la Institución con los cuales muestran disconformidades y por lo tanto no permiten que haya una total identidad con los valores, filosofía y procedimientos de ésta, permitiendo entonces que por medio del grado de satisfacción de los trabajadores sí se pueda conocer su grado de identidad dentro de la institución.

En cuanto a la última hipótesis planteada, que refiere a la implementación de un plan de acción permite mejorar la productividad laboral en el área de Administración en beneficio del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”, para conocer la incidencia en el desempeño de la empresa, se observa que es factible y necesario, por lo que se consideran las siguientes acciones para mejorar dicha productividad laboral:

- Se considera necesaria la implementación de indicadores de productividad que permitan medir las labores y/o funciones de cada empleado, como también en donde se tomen en cuenta factores motivacionales.
- Es imperante implementar una capacitación o entrenamiento en jefes y empleados que comprendan temas de gestión humana y liderazgo de manera que pueda desarrollar una comunicación efectiva y se mantenga un clima laboral acorde.
- La institución debe contemplar un ambiente de confianza en donde los empleados se sientan seguros de brindar su opinión e ideas libremente, considerando siempre el respeto y que se proceda a escuchar su opinión y no a juzgar, de manera que puedan sentirse integrados y que su trabajo es considerado para las labores de la organización.
- Aunada a la anterior, resulta importante que la institución impulse e incentive a los empleados con ideas de cambio e innovación para que puedan plantear nuevas maneras y procedimientos de realizar las actividades tomando en consideración su valoración económica y que tenga factibilidad.

CONCLUSIONES

De conformidad con los resultados obtenidos, esta investigación determinó que el clima laboral sí influye de manera positiva o negativa con respecto a la productividad, todo dependerá de los elementos que conformen dicho ambiente y de las relaciones que se mantengan entre los trabajadores, siendo estos los determinantes de si hay una influencia negativa o positiva. En el caso del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” se observó que el clima laboral sí influye en la productividad de sus trabajadores, aceptándose la hipótesis general y dando respuesta a los objetivos planteados:

- De conformidad con las respuestas de los encuestados, se concluye con la existencia de diferentes niveles del clima laboral del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”, debido a que no todos presentan la misma percepción con respecto a este elemento y por lo tanto para unos se observa un ambiente apto para el cumplimiento de las labores mientras que para otros se percibe deficiencia en algunos aspectos que no permite concebir un clima laboral completamente apto.
- De conformidad con las respuestas de los encuestados, se concluye con que el nivel de satisfacción sí resulta determinante para el grado de identidad de los trabajadores dentro de la institución, debido a que quienes laboran en el área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” no se encuentran del todo satisfechos y por ende no poseen un sentido de identidad completamente definido en cuanto a la Institución donde laboran.
- De conformidad con las respuestas de los encuestados, se concluye con que es factible proponer un plan de acción que permita mejorar la productividad laboral en el área de Administración en beneficio del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”, de esta

manera se podrá conocer la incidencia en el desempeño de la empresa y mejorar en todos aquellos aspectos que presenten falencias en cuanto recursos humanos, gestiones de relevancia, desempeño y otros que sean aplicables.

RECOMENDACIONES

El área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” debe plantear y desarrollar actividades que generen una mejor calidad de clima laboral de manera que la productividad de los empleados se vea influenciada de forma positiva y conlleve a la eficiencia y eficacia dentro de los procedimientos realizados. Ante ello, se presentan las siguientes recomendaciones:

- La Institución debe mejorar aquellos elementos en donde los trabajadores perciban falencias para que se pueda generar un clima laboral positivo para todos los involucrados, considerando el poder tomar en cuenta las opiniones de todos los trabajadores y que las labores sean reconocidas por igual,
- La Institución debe implementar una serie de incentivos y de reconocimientos que le permitan al trabajador sentirse satisfecho con las labores que realiza y con el lugar en donde labora, de manera que el sentido de identidad y de pertenencia se refuerce haciendo más efectivo su compromiso con sus funciones.
- La Institución debe desarrollar las acciones especificadas en el Plan de Mejora pues han sido consideradas para permitir el progreso y cambio dentro del área de Administración conforme a las fallas que se pudieron observar en los resultados de los cuestionarios aplicados.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alvarez, G. (1992). El constructo clima organizacional: Concepto, teorías e investigaciones y resultados relevantes. *Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11 (1-2), 25-50.
- Arteaga U., F. M., & Pilligua L., C. F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* (Archivo PDF)
- Bastidas P., J. A.; Jiménez P., L. M., & Vanegas E., P. A. (2019) *Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia LTDA.* (Trabajo de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia)
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16558/4/2019_influencia_clima_productividad.pdf
- Batista M., J., & Lara O., J. R. (2016) *Análisis del clima laboral y su relación con la productividad de los empleados de la empresa Seridme Cia. S en C.* (Tesis de pregrado, Universidad de Cartagena)
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3990/TDG%20JAIME%20BATISTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravos Rojas, L. M., Ramos Vera, P. M., Tejada Arana, A. R., & Valenzuela Muñoz, A. (2019) Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 24, núm. 88, pp. <https://www.redalyc.org/journal/290/29062051021/html/>
- Correa S., J. J., Forero G., P. F., & Pazmiño V., V. A. (2019) *Análisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante El Sabor Paisita de la ciudad de Armenia (Iuindio, Colombia) entre enero y marzo del año 2019.* (Trabajo de pregrado, Corporación Universitaria de Asturias)

http://uniasturias.edu.co/SUMMA/tesis/TG_03_Monograf%C3%ADa_G3_Enero2019.pdf

Felsinger E. & Runza P. (2002). *Productividad: Un Estudio de Caso en un Departamento de Siniestros*. (Archivo en PDF)

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

Forehand, G. & Gilmer, B. (1964). *Environmental variation in studies of organizational behavior*, Psychological bulletin, 62, 361-382.

Galindo M. y Ríos V. (2015) *Productividad en Serie de Estudios Económicos*. Vol. 1. (Archivo PDF)

García, M. (2003) *Del Clima organizacional a la cultura organizacional*. En: *II Encuentro de Investigación y docencia en administración*. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle

Gan, F. (2007) *El clima en las organizaciones* (Archivo en PDF)

Gavin, J.F. (1975). Organizational Climate as a function of personal and organizational variables. *Journal of Applied psychology*, 60, 135-139.

Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78 (2), 78-90.

Halpin, A.W. & Crofts, D.B. (1963). *The organizational climate of school*. International Review of Education, 22 (4), 441-463.

- Lawler, E.E., Hall, D.T., & Oldham, D.R. (1974). Organizational climate: relations to organizational structure, process and performance. *Organizational behaviour and human performance*, 11, 139-155.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1978). *Organizational climate*. New York: Simon & Schuster.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School.
- Medina J. (2010) *Productivity Integral Model Important Issues on its Implementation* (Archivo en PDF)
- Morante Muro, M. J. (2018) *Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C. 2016-2017*. (Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo)
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1594/1/TL_MoranteMuroMonica.pdf
- Moreira M., L. M. (2018) *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*. (Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos)
- Parker, C.P., Baltes, B.B., Young, S.A., Huff, J.W., Altmann, R.A., Lacost, H.A., & Roberts, J.E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behaviour*, 24 (4), 389-416.
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020) Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*
<http://w.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>

- Pritchard, R.P., & Karasick, B.W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational behavior and human performance*, 9, 126-146.
- Romero P., C.T., & Tamayo W., Ñ. P. (2019) *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. (Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schneider, B. & Bartlett, C.J. (1968). Individual differences and organizational climates: 1. The research plan and questionnaire development. *Personnel psychology*, 21, 447 - 455.
- Segredo, A. (2013) Clima Organizacional en la Gestión del Cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana Salud Pública vol.39 no.2* .
- Serrato M. (2013) *Estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa grupo latino de publicidad Colombia LTDA*. (Archivo en PDF)
- Taype Molina Martín. (2005, agosto 1). *Cambio organizacional como soporte de la competitividad*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/cambio-organizacional-como-soporte-de-la-competitividad/>
- Velarde Sussoni, J. T. (2018) *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. (Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola) http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia.

Problema general	Objetivo General	Marco Teórico Conceptual.	Hipótesis General	Variables e Indicadores	Metodología
<p>¿De qué manera impacta el clima laboral con la productividad de los empleados del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” en el año 2021?</p> <p>Problemas Secundarios ¿Cuáles son los niveles del clima laboral del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción de los trabajadores del área de Administración del</p>	<p>Analizar el clima laboral y su impacto con la productividad de los empleados del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” en el año 2021.</p> <p>Objetivos Específicos Identificar los niveles del clima laboral del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”.</p> <p>Determinar el nivel de satisfacción de los trabajadores para conocer su grado de identidad</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Inicios y actualidad del clima organizacional</p> <p>Aspectos a tener en cuenta del clima organizacional</p> <p>Productividad</p> <p>Productividad laboral</p> <p>Estrategias para aumentar la productividad laboral</p> <p>Factores que afectan la productividad laboral</p>	<p>El clima laboral tiene impacto con la productividad de los empleados del área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto” en el año 2021.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Existen diversos niveles del clima laboral en el área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”</p> <p>El grado de satisfacción de los trabajadores permite conocer su grado de identidad dentro de la institución.</p>	<p>Variable X = Clima laboral</p> <p>Indicadores: Flexibilidad Ajuste Comportamiento Estrategia Objetivos Ambiente Emociones Actitudes</p> <p>Variable Y = Productividad</p> <p>Indicadores: Talento Competencia Voluntad Interés Valor Tiempo</p>	<p>Tipo de Investigación: Descriptiva</p> <p>Nivel de la Investigación: Correlacional</p> <p>Método y diseño de la Investigación: no experimental de tipo transversal.</p> <p>Muestreo: 11 personas</p> <p>Técnicas: encuesta.</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p>

<p>Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”?</p> <p>¿Cuáles serían las acciones que permitan mejorar la productividad laboral en el área de Administración en beneficio del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”?</p>	<p>dentro de la institución.</p> <p>Proponer un plan de acción que permita mejorar la productividad laboral en el área de Administración en beneficio del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”, para conocer la incidencia en el desempeño de la empresa.</p>		<p>La implementación de un plan de acción permite mejorar la productividad laboral en el área de Administración en beneficio del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”, para conocer la incidencia en el desempeño de la empresa.</p>		
---	--	--	---	--	--

Anexo 2. Instrumento para analizar el clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del área de administración del Destacamento de Infantería de Marina “El Salto”.

**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES
ENCUESTA PARA ANALIZAR EL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA
PRODUCTIVIDAD DIRIGIDA AL PERSONAL DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN
DEL DESTACAMENTO DE INFANTERÍA DE MARINA “EL SALTO”.**

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿Estás de acuerdo con todos los valores organizacionales de la institución?					
¿La institución tiene un ambiente inclusivo sin importar raza, edad, sexo o religión?					
¿Te sientes respaldado por la institución en caso de denunciar una situación de acoso?					
¿Los procedimientos y reglas se aplican de forma justa entre todos los empleados?					
¿Tienes los elementos adecuados para trabajar?					
Cuando quieres trabajar concentrado ¿los					

espacios de la oficina lo permiten?					
¿Has tenido problemas para completar tus tareas por la calidad de las herramientas que usas?					
¿Consideras que los espacios de recreación son cómodos y funcionales?					
¿Consideras que tu salario es adecuado a tus responsabilidades?					
¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tus superiores?					
¿Tu jefe inmediato te trata con respeto?					
¿Tu jefe inmediato te ayuda con dudas y tareas de forma satisfactoria?					
¿Tu jefe recibe tus opiniones?					
¿Cree usted que se puede mejorar su rendimiento (productividad) en la institución?					
¿Considera usted que la comunicación con sus compañeros es buena?					
¿Cree usted que es importante para la institución?					

Anexo 3. Validación de instrumentos por especialistas.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert
- 1.2 Grado académico: Licenciado en Administración - Magíster
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad Nacional de Tumbes.
- 1.4 Título de la Investigación Análisis del Clima Laboral y su Impacto en la Productividad de los Empleados del Area de Administracion del Destacamento de Infanteria de Marina "El Salto" Zarrumilla – Tumbes, 2021.
- 1.5 Autor del instrumento: Roy Muñoz Pumarrumi – Elaboracion Propia
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Bachiller
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario para analizar el clima laboral y su impacto en la productividad

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						955
TOTAL (PROMEDIO)						95.5

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 19

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha: Tumbes, 03 de noviembre de 2021


Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
DNI:43812667

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Critihan Sosa Orellana
 - 1.2 Grado académico: Maestro
 - 1.3 Cargo e institución donde labora: apoderado en la empresa Consultoría & Marketing S.R.L.-Tumbes
 - 1.4 Título de la Investigación Análisis del Clima Laboral y su Impacto en la Productividad de los Empleados del Área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina "El Salto"
 - 1.5 Autor del instrumento: Roy Muñoz Pumarrumi – Elaboración Propia
 - 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Bachiller
 - 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario para analizar el clima laboral y su impacto en la productividad

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				65	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			60		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				75	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				62	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				70	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				61	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				64	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					96
SUB TOTAL				60	397	281
TOTAL (PROMEDIO)				12	79.4	56.2

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $738 \times 0.20 = 147.6$

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha: Tumbes, 03 de noviembre de 2021



 CONSULTORIAS & MARKETING S.R.L.
 LIC. CRISTIAN SOSA ORELLANA
 APODERADO

Posfirma

DNI:00373944



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Carlos Walter, La Chira Gonzales
- 1.2 Grado académico: maestro
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Director de la I.E. Aplicación "Jose Antonio Encinas" – Tumbes.
- 1.4 Título de la Investigación: Análisis del Clima Laboral y su Impacto en la Productividad de los Empleados del Área de Administración del Destacamento de Infantería de Marina "El Salto" Zarumilla – Tumbes, 2021.
- 1.5 Autor del instrumento: Roy Muñoz Pumarrumi – Elaboración Propia
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Bachiller
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario para analizar el clima laboral y su impacto en la productividad

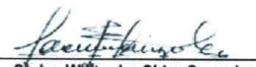
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				70	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			60		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			65		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				70	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85
SUB TOTAL				125	300	350
TOTAL (PROMEDIO)				25	60	70

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $775 \times 0.20 = 155$

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Ejecútese

Lugar y fecha: Tumbes, 25 de enero del 2022


 Carlos Walter La Chira Gonzales
 DNI N° 00216533

AV. CUBA 301, JESÚS MARÍA, TELÉF.: 471 03 46/ FAX: 472-8343-206

www.uap.edu.pe e-mail: o_vasquez@uap.edu.pe