



UNIVERSIDAD NACIONAL

“PEDRO RUIZ GALLO”

ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

**“Relación del clima organizacional y la productividad de
los colaboradores del área de producción de ladrillo de
la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de
Chiclayo, 2020”**

TESIS

**Presentada para optar el Grado Académico de Maestro
en Administración con mención en Gerencia Empresarial**

AUTOR:

Bach. Romero Paredes, Rolando Ronald

ASESOR:

Mg. Campos Contreras, Luis Fernando

LAMBAYEQUE - PERÚ

2021

“Relación del clima organizacional y la productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo, 2020”

Bach. Rolando Ronald Romero Paredes
Autor

Mg. Luis Fernando Campos Contreras
Asesor

Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el Grado de: **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL**

Aprobado por:

Dr. Jaime Segundo Rosendo Cáceres Montalvo
Presidente

Mg. Noé Alberto Rosillo Alberca
Secretario

Dr. Guido Alarcón Villanueva
Vocal

Acta de sustentación

 UNPRG <small>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</small>	ESCUELA DE POSGRADO <i>W. Jo. Pedro Villanueva Rodríguez</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación	29-8-2020
UNIDAD DE INVESTIGACION	<u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS</u>	Pág. 2 de 3	

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Siendo las 5.10 pm del día viernes 08 de enero de 2021, se dio inicio a la Sustentación Virtual de Tesis soportado por el sistema Blackboard Ultra, preparado y controlado por la Unidad de Tele Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, con la participación en la Video Conferencia de los miembros del Jurado, nombrados con Resolución N°193-2020-EPG, de fecha 12 de febrero de 2020, conformado por:

Dr. JAIME SEGUNDO ROSENDO CACERES MONTALVO	Presidente
Mg. NOE ALBERTO ROSILLO ALBERCA	Secretario
Dr. GUIDO ALARCON VILLANUEVA	Vocal
Mg. LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS	Asesor

Para evaluar el informe de tesis del tesista ROLANDO RONALD ROMERO PAREDES, candidato a optar el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACION CON MENCION EN GERENCIA EMPRESARIAL con la tesis titulada "RELACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL AREA DE PRODUCCION DE LADRILLO DE LA EMPRESA CERAMICOS LAMBAYEQUE DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2020".

El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes en la Video Conferencia de la Sustentación Virtual ordenó la lectura de la Resolución N°003-2021-EPG de fecha 05 de enero de 2021 que autoriza la Sustentación Virtual del Informe de Tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó al candidato a efectuar la Sustentación Virtual, otorgándole 30 minutos de tiempo y autorizando también compartir su pantalla.

Culminada la exposición del candidato, se procedió a la intervención de los miembros del jurado, exponiendo sus opiniones y observaciones correspondientes, posteriormente se realizaron las preguntas al candidato.

Culminadas las preguntas y respuestas, el Sr. Presidente, autorizó el pase de los miembros del Jurado a la sala de video conferencia reservada para el debate sobre la Sustentación Virtual del Informe de tesis realizada por el

Formato: Físico/Digital	Ubicación: UI- EPG - UNPRG	Actualización:
--------------------------------	-----------------------------------	-----------------------

 UNPRG <small>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</small>	ESCUELA DE POSGRADO <i>M. Sc. Francis Villena Rodríguez</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación:	29-8-2020
UNIDAD DE INVESTIGACION	<u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL</u> <u>DE TESIS</u>	Pág. 2 de 3	

candidato, evaluando en base a la rúbrica de sustentación y determinando el resultado total de la tesis con 18 puntos equivalente a MUY BUENO quedando el candidato apto para optar el Grado de MAESTRO EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL.

Se retornó a la Video Conferencia de Sustentación Virtual, se dio a conocer el resultado, dando lectura del acta y se culminó con los actos finales en la Video Conferencia de Sustentación Virtual.

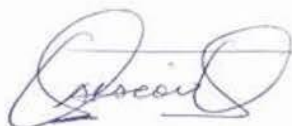
Siendo las 6.10 pm se dio por concluido el acto de Sustentación Virtual.



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL



ASESOR

L. 13/01/2021



Dr. LUIS JAIME COLLANTES SANTISTEBAN
Director Académico

NOTA: La existencia del acta en los archivos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; ha sido verificada por Sra. Gloria Luisa Carranza Velásquez, quien con su firma da fe de lo mencionado.


Sra. Gloria Luisa Carranza Velásquez
Trabajadora Administrativa

Formato : Físico/Digital	Ubicación : UI-EPG - UNPRG	Actualización:
--------------------------	----------------------------	----------------

Declaración jurada de originalidad

Yo, **Rolando Ronald Romero Paredes**, Investigador Principal, y **Luis Fernando Campos Contreras**, Asesor del Trabajo de Investigación: **“Relación del clima organizacional y la productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo, 2020”**, declaro bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, (fecha).....

Nombre del investigador: Rolando Ronald Romero Paredes.

Nombre del asesor: Luis Fernando Campos Contreras

Dedicatoria

Dedico esta investigación en primer lugar a Dios y a mi Madre que me guía e ilumina desde la gloria.

A mi padre y hermana por el apoyo incondicional.

A mi amada esposa Jessica y querido hijo Adrian por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder seguir adelante.

Agradecimiento

Agradecer la incondicional labor orientadora de mi asesor Luis Campos Contreras.

A mis amigos que con sus conocimientos ayudaron a fortalecer esta investigación

Índice general

Acta de sustentación	iii
Declaración jurada de originalidad.....	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento	vii
Índice General.....	viii
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Figuras	x
Índice de Anexos	xi
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	14
Capítulo I. Diseño Teórico	16
1.1 Antecedentes de la investigación	16
1.2 Base teórica.....	22
1.2.1 Clima organizacional.....	22
1.2.2 Productividad	29
1.3 Definiciones conceptuales	32
1.4 Operacionalización de variables	34
1.5 Hipótesis	35
Capítulo II. Métodos y materiales	36
2.1 Tipo de investigación.....	36
2.2 Método de investigación	36
2.3 Diseño de contrastación	36
2.4 Población, muestra y muestreo	37
2.5 Técnicas, instrumentos, equipos y materiales de recolección de datos	38
2.6 Procesamiento y análisis de datos.....	39
Capítulo III. Resultados.....	41
Capítulo IV. Discusión	57
Conclusiones.....	60
Recomendaciones	61
Referencias bibliográficas	62
Anexos.....	65

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	34
Tabla 2. Número de trabajadores de la empresa Cerámicos Lambayeque	37
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad	39
Tabla 4. Trabajadores según el clima organizacional y la productividad	54
Tabla 5. Resultados de las Pruebas de chi-cuadrado	54
Tabla 6. Resultado de las Medidas direccionales	55
Tabla 7. Rangos de correlación	55
Tabla 8. Correlación de Spearman	56

Índice de figuras

Figura N° 1. Relaciones interpersonales	41
Figura N° 2. Estilo de dirección	42
Figura N° 3. Sentido de pertenencia.....	43
Figura N° 4. Retribución	44
Figura 5. Disponibilidad de recursos	45
Figura 6. Estabilidad.....	45
Figura N° 7. Claridad y coherencia en la dirección.....	46
Figura N° 8. Valores colectivos.....	47
Figura N° 9. Clima organizacional	47
Figura N° 10. Calidad de trabajo	48
Figura N° 11. Organización en el trabajo	49
Figura N° 12. Colaboración.....	50
Figura N° 13. Asistencia y puntualidad.....	50
Figura N° 14. Responsabilidad.....	51
Figura N° 15. Capacidad para trabajo a presión.....	52
Figura N° 16. Iniciativa	52
Figura 17. Productividad	53

Índice de anexos

Anexo 1. Datos básicos del problema	65
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	67
Anexo 3. Formato de tabulación de datos	71
Anexo 4. Rúbricas de expertos de instrumentos de recolección de datos	75

Resumen

La investigación surge a partir del problema presentado ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo, 2020?, para lo que se planteó como objetivo determinar la relación del clima organizacional y la productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo. Dentro de los hallazgos se tuvo que el clima organizacional de la planta Cerámicos Lambayeque tiene un nivel alto debido a factores como las buenas relaciones interpersonales, el acuerdo con el estilo de liderazgo, un alto nivel de sentido de pertenencia con la organización, una retribución ante la empresa al sentir que es justa y equitativa, la estabilidad es buena y depende del cumplimiento de objetivos y meta, se muestra claridad en los objetivos organizacionales, así como coherencia de las actividades para el cumplimiento de los mismos, y un alto nivel de cooperación entre trabajadores. También se estableció que el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa es de nivel alto en la mayor parte de los trabajadores, esto debido a la calidad y organización de trabajo, la colaboración entre trabajadores, la asistencia y puntualidad de los trabajadores, el alto nivel de responsabilidad que asumen en el trabajo, la capacidad para realizar el trabajo bajo presión, y la iniciativa de los trabajadores, por lo que el nivel de productividad es alto en la empresa. Finalmente se concluye que existe relación entre clima organizacional y la productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo, resultado obtenido a través de la prueba chi cuadrado con un valor de 61,47 y una significancia de 0.00.

Palabras clave: Clima organizacional, productividad, colaboradores de la empresa.

Abstract

The research arises from the problem presented. In what way is the organizational climate related to the productivity of the collaborators of the brick production area of the company Cerámicos Lambayeque of the city of Chiclayo, 2020?, For which the main objective was to determine the relationship of the climate organizational and productivity of the company Cerámicos Lambayeque of the city of Chiclayo. Among the findings, it was found that the organizational climate of the company Cerámicos Lambayeque has a high level due to factors such as good interpersonal relationships, the agreement with the leadership style, a high level of sense of belonging with the organization, a retribution before The company feels that it is fair and equitable, stability is good and depends on the fulfillment of objectives and goals, clarity is shown in the organizational objectives, as well as coherence of the activities to fulfill them, and a high level of cooperation between workers. It was also established that the productivity level of the company's collaborators is of a high level in most of the workers, this due to the quality and organization of work, the collaboration between workers, the attendance and punctuality of the workers, the high level of responsibility they assume at work, the ability to perform work under pressure, and the initiative of workers, so the level of productivity is high in the company. Finally, it is concluded that there is a relationship between the organizational climate and the productivity of the employees of the brick production area of the Cerámicos Lambayeque company in the city of Chiclayo, a result obtained through the chi-square test with a value of 61.47 and a significance of 0.00.

Keywords: Organizational climate, productivity, company employees.

Introducción

La finalidad de la investigación fue determinar el clima organizacional y su relación en la productividad. Para poder diagnosticar las deficiencias que afectan el buen desarrollo de la productividad de los colaboradores del área que produce el ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque. Cabe resaltar que el capital humano es uno de los más importantes factores que incide en la creación del valor para la empresa. En este sentido, el Capital humano no solamente se trata de un activo intangible estático, sino que se trata de un medio para lograr un fin. Por lo tanto, es necesario brindar lo necesario para lograr un desempeño adecuado, en este caso, se ha determinado que el clima organizacional mantiene una relación con la productividad de los trabajadores. Es por ello que es necesario indicar que un nivel alto de productividad puede depender de un adecuado clima organizacional, lo que se suma a los conocimientos que se necesita para su aplicación, lo que requiere contar con los trabajadores idóneos, con un perfil que permita desarrollar los roles asignados.

La importancia del estudio está en el trabajo realizado, donde se ha empleado técnicas y metodologías que aportan con información a través de los datos encontrados y servirán a quienes estudian el sector empresarial donde se desarrolla la empresa estudiada, de tal manera que se tiene un alcance de información de referencia para otros investigadores.

Asimismo, el objetivo de estudio se centra en la relación del clima organizacional y la productividad. En tal sentido el objetivo quedó formulado de la siguiente manera: Determinar la relación del clima organizacional y la productividad del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo, 2020. Para ello, se planteó como objetivos específicos: a) Precisar el nivel de clima organizacional de la empresa Cerámicos Lambayeque, b) Establecer el nivel de productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque, y c) Analizar la relación entre el clima laboral y productividad del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque.

Para facilitar su comprensión el estudio se ha organizado en cuatro capítulos:

Capítulo I: Diseño Teórico. Se desarrolló los antecedentes de la investigación, la base teórica del clima organizacional y la productividad, las definiciones conceptuales, la operacionalización de variables, y la hipótesis.

Capítulo II: Métodos y Materiales. Se desarrolló el tipo de investigación, el método de investigación, el diseño de contrastación, la población, muestra y muestreo, las técnicas, instrumentos, equipos y materiales de recolección de datos, y el procedimiento y análisis de datos.

Capítulo III: Resultados. Se desarrolló los resultados que permitieron conocer cada objetivo de la investigación.

Capítulo IV: Discusión. Se presentó y comparó los resultados del estudio con los antecedentes de investigación y teorías del estudio.

Se finaliza esta investigación con las conclusiones, la cual hace referencia a los hallazgos significativos, las recomendaciones; las referencias bibliográficas y los anexos.

Capítulo I. Diseño teórico

1.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

En Ecuador Luzón (2013) realizó una tesis titulada *Influencia del clima organizacional en la productividad de los trabajadores de las sucursales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Luz del Valle*, elaborada para optar el título profesional de licenciada en psicología industrial en la Universidad Central del Ecuador, en cuya problemática se describe que la administración de personal deficiente causa el incumplimiento de objetivos planteados en la organización, además de un rendimiento laboral bajo, así como de insatisfacción de los trabajadores; situación que incentiva probar que el clima laboral incide positivamente en la variable de productividad del trabajador. La metodología de la investigación fue correlacional, para lo que se ha considerado un diseño no experimental donde se utilizó el método inductivo-deductivo, teniendo la participación de una muestra de 39 funcionarios administrativos de cinco agencias cooperativas. Los resultados; han evidenciado un alto nivel de productividad por parte de los trabajadores debido a la calidad del trabajo agregando valor a los resultados de los objetivos planteados, el alto nivel de responsabilidad de los trabajadores, el trabajo en equipo y la iniciativa que pueden mostrar para realizar mejoras en sus actividades, todo permitiendo lograr altos niveles de productividad en los trabajadores por lo que se logran los objetivos de la empresa de manera eficiente. Se concluye que la dificultad no se encuentra centrada en el clima organizativo, sin embargo, sí se centra en la administración del talento humano en la empresa.

Otro estudio realizado en México por Barroso y Arias (2014) llevó por título *Clima laboral y productividad en empresas maquiladoras textiles de México*, que se realizó para optar el grado de magister en administración de recursos humanos en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, en la que se describe que en las empresas estudiadas se presentan problemas de productividad, así como de ausentismo, situación que se relaciona a que existe un inadecuado clima laboral, en este sentido se pretende determinar la relación entre las variables clima laboral y la

productividad en la empresa más grande del estado de Yucatán. Los resultados mostraron que los trabajadores están satisfechos con el clima laboral en la empresa, sin embargo, se presenta un nivel de insatisfacción con factores de reconocimiento y de equidad con los trabajadores, sin embargo, el factor con mayor deficiencia se encuentra asociado al clima laboral específicamente por el trato del supervisor. Se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables, encontrando que a mejor clima laboral percibido se tiene una mayor asociación con la productividad.

Del mismo modo, en Ecuador el autor Landeta (2015) realizó una tesis titulada *Clima y cultura organizacional en relación a la productividad en la empresa KMEYO* con la finalidad de optar el título profesional de licenciado en administración en la Universidad Central de Ecuador, y cuyo objetivo fundamental fue determinar el impacto de la cultura y clima organizacional en la productividad a través de un estudio de tipo correlacional y diseño no experimental, contando con una muestra de 50 trabajadores. Al finalizar la investigación los resultados evidenciaron que existieron aspectos negativos que afecta el clima organizacional como: la carencia de toma de decisiones, la falta de una actitud hacia el cambio, la falta de solución ante conflictos, además de la baja productividad, todo esto llevo a la extinción de la empresa. Se concluye que, se ha evidenciado la existencia de una relación significativa entre clima y cultura organizacional y productividad, por ello recomienda tener en cuenta la productividad de la empresa estudiada al ser un elemento clave para el progreso de la organización y que sea un aporte al crecimiento de sus trabajadores.

Otro caso es presentado por Patterson, Warr y West (2016) en su investigación titulada *Clima organizacional y productividad de la empresa: El papel del afecto del empleado y el nivel del empleado*, realizado en la Escuela de Economía y Ciencias Políticas de Londres, en la que planteó como objetivo determinar el clima organizacional y productividad en la organización, contando con la participación de 42 empresas del sector manufactura, de quienes se determinó que la productividad se llegó a correlacionó con 8 aspectos fundamentales del clima organizacional, de los que destacó el desarrollo de habilidades de los trabajadores, conocer la preocupación de los colaboradores y, el bienestar de cada uno de los

empleados. De esta manera, a través de un análisis general se llegó a mostrar que la productividad de la empresa se encontraba fuertemente correlacionada con aspectos del clima que tienen carga de satisfacción fuertes. Se concluye que no se apoyó una segunda predicción, según la cual las percepciones del clima de los gerentes estarían más estrechamente vinculadas a la productividad de la empresa que las de quienes no lo son.

Por su parte, Tahmoures y Roja (2018) realizaron una investigación sobre la *Relación del clima organizacional y la calidad de vida laboral con la productividad del personal de una empresa de Teherán*, misma que se realizó en la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad de Teherán de Irán, cuyo objetivo fue investigar la relación del clima organizacional y la calidad de vida laboral con la productividad del personal de una Compañía de Teherán, para lo que se realizó una investigación descriptiva correlativa, con un universo estadístico compuesto por 588 personas, todos los empleados fijos y contractuales, asimismo, la muestra que incluyó a 234 empleados se seleccionó mediante un método de muestreo aleatorio simple. Los datos fueron recolectados a través del cuestionario que permite evaluar el clima organizacional, el cuestionario de calidad de vida laboral y el cuestionario de productividad. Se analizaron los datos recopilados por el coeficiente de correlación de Pearson, los análisis de regresión múltiple, los coeficientes de correlación y el análisis de ruta. Los resultados revelan una relación estadísticamente positiva, además de ser significativa entre el clima organizacional y la productividad y entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y la productividad. El clima organizacional es una variable efectiva sobre la calidad de vida laboral y tiene un efecto directo sobre la productividad.

Nacionales

En Trujillo, Gutiérrez (2015) realizó una tesis sobre *El clima laboral y la productividad del personal operativo agrícola Fundo Muchik de la Empresa Danper Trujillo SAC*, con la que obtuvo el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo, la cual se centró en conocer el problema del clima laboral y cómo esto incide en la productividad de los colaboradores operativos, de esta manera el objetivo fue determinar la influencia de dichas variables, para lo cual se contó con la participación de 196 trabajadores, y se

desarrolló bajo un enfoque descriptivo transeccional. Los resultados evidencian que algunas de las dimensiones que influyen en el clima laboral han sido el factor motivación, misma que incide en el aspecto salarial; también el factor relacionado a los beneficios y prestaciones, del mismo modo el desarrollo y promoción de los trabajadores, de lo cual se ha destacado que el 68% de los participantes revela que el factor motivación incide en su desempeño. Se concluye que el clima laboral en la empresa estudiada es bueno, del mismo modo que el nivel de productividad que es alto, por lo que se determinó que el Clima Laboral incide positivamente en la Productividad.

También Salamanca (2013) realizó una tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*, para optar el grado de Magister en Gestión Empresarial, elaborado en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, y cuyo propósito fue determinar la influencia que puede tener el clima organizacional en el desempeño laboral para conocer la manera en que interactúan entre sí, desarrollado basado en una metodología de estudio descriptiva, explicativa con una muestra de 184 trabajadores. Los resultados evidencian que el 87.5% identifica un clima organizacional lo que se debe a factores como las buenas relaciones interpersonales, la aceptación por el estilo de liderazgo que se da en la empresa estudiada, un nivel alto de sentido de pertenencia de los colaboradores con la organización y la estabilidad, lo que brinda seguridad a cada uno de los colaboradores. Se llegó a la conclusión que el tipo de clima organizacional que predomina es alto, lo que indica que es favorable para la empresa; por otra parte, el nivel de desempeño laboral es de nivel medio; determinando, que en el caso de estudio el clima organizacional no incide en el desempeño laboral de los trabajadores.

Del mismo modo, Sánchez (2016) realizó una tesis titulada *El clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la Empresa Constructora COAM Contratistas S.A.C*, para optar el título de licenciado en administración en la Universidad Nacional de Trujillo, en la que argumentó que el clima organizacional tiene gran importancia para toda empresa, por lo cual la empresa en estudio busca un continuo mejoramiento del clima de la empresa, con la finalidad de alcanzar un

incremento de la productividad, desarrollado con una metodología del estudio descriptiva-transaccional, teniendo como muestra 30 trabajadores de la empresa. Los resultados del estudio evidenciaron que los miembros de la empresa en estudio tanto los trabajadores administrativos y personal obrero, existe cierto porcentaje de satisfacción en el trabajo ya que en su mayoría vienen laborando más de un año y la organización trata de tener en cuenta sus opiniones pero falta priorizar 3 actitudes fundamentales en los trabajadores como: el compromiso organizacional, también la dedicación al trabajo y estado de ánimo en el trabajo que mejoraran el nivel de productividad. Se concluye que es necesario el mejoramiento de la comunicación interna en la empresa en estudio, además de las relaciones interpersonales, la buena remuneración, así como el fomento del desarrollo de los colaboradores.

Por su parte Hurtado (2015) realizó una tesis sobre el *Clima organizacional y su influencia en la eficacia del personal de GLP Granel SAC Estación de Servicio*, con la que optó el título de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo, planteando como propósito determinar la influencia del clima organizacional en relación a la eficacia del personal objeto de estudio y cuya metodología empleada se basó en un estudio de tipo descriptivo, propositivo con un diseño el no experimental, con una muestra de 17 colaboradores haciendo uso de un cuestionario de 30 ítems. Los resultados revelan que el clima organizacional es bueno, además se ha obtenido que eficacia tiene un nivel de alta competencia, lo cual revela que el clima organizacional tiene un nivel de influencia en la eficacia del trabajador de la estación de servicio. De esta manera se concluye que la relación entre la variable clima organizacional y la eficacia del personal es significativa entre dichas variables, situación que se debe a que el liderazgo que más se resalta es el participativo, asimismo, los hallazgos han permitido identificar que los trabajadores se sienten motivados, lo cual ha permitido definir el nivel de productividad.

Infante (2016) realizó una tesis sobre la *Influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac S.A*, con la que optó el título de Economista en la Universidad Nacional de Trujillo, y cuyo objetivo fue demostrar que el clima laboral y la productividad poseen una relación directa, desarrollado bajo la metodología de un estudio descriptivo, contando con una muestra de setenta trabajadores. Los resultados permitieron demostrar si se da una

relación directa de las variables que se han estudiado, de lo que se conoce que el clima laboral se redujo en un 14.3% y la productividad se redujo en un 0.19%, esto en relación a la percepción de un ambiente laboral inestable y la escasa cooperación entre compañeros. Se concluye que luego de evaluar dos periodos en la empresa, en un primer periodo las ventas fueron de 27 447 112 y el clima laboral percibido fue de un 90%, sin embargo, en un segundo periodo las ventas cayeron en un 5% y el clima laboral en un 85%, esto producto del mal manejo del personal y de la poca iniciativa para crear un ambiente de trabajo confortable.

Locales

En Chiclayo, Suárez y Ruíz (2013) realizaron una tesis titulada *Propuesta de un programa de clima organizacional para mejorar la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomalca*, desarrollada para optar el título de Licenciado en Administración, cuyo objetivo de investigación fue elaborar un programa de clima organizacional que mejore la productividad en la entidad estudiada, desarrollado a través del método descriptivo – propositivo, obteniendo como resultados un nivel de desmotivación en los colaboradores, situación que se debe a que el clima organizacional no se le da la importancia necesaria dificultando el buen desempeño de los colaboradores. Se concluye que es necesario realizar estrategias que logren la mejora del clima organizacional, del mismo modo, lograr una buena participación de los trabajadores y como resultado la satisfacción del personal y aumento de la productividad.

Del mismo modo Morante (2018) realizó una investigación titulada *Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C. 2016-2017*, realizada para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, en la que se tuvo como objetivo realizar un estudio de relación entre las variables, para lo cual el método empleado se basó en una investigación de modelo conceptual, que buscó probar relaciones en las dimensiones del modelo de Sonia Palma, como autor teórico del clima organizacional y el modelo desarrollado por Patterson para productividad de los trabajadores. Como resultados se mostraron que existe relación entre las variables clima organizacional y productividad, con una intensidad de

relación alta. Al finalizar concluyó que el clima organizacional y productividad mantienen una relación de nivel alta entre todas las dimensiones.

Niño y Portocarrero (2018) realizaron una tesis titulada *Clima organizacional y su relación con el desempeño de los profesionales y técnicos de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque – JUCHL*, cuyo desarrollo fue para optar el grado académico de Maestro en Administración con mención en Gerencia Empresarial en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, y que tuvo por objetivo establecer el nivel de influencia que posee el clima organizacional en el desempeño laboral, para de esta manera generar una propuesta de mejora del clima organizacional, para lo que el método empleado se basó en un estudio descriptivo y correlacional, con una muestra de 36 trabajadores, obteniendo como resultados que el clima mantiene una influencia alta en el desempeño laboral de acuerdo a la aplicación del Chi cuadrado. Finalmente concluye con la necesidad de estrategias que puedan ser implementadas por el área de RR. HH. y que se enfoquen en la mejora de cada dimensión del estudio.

1.2 Base teórica

1.2.1 Clima organizacional

A. Definición

El clima organizacional se trata de la manera en que los empleados perciben su empresa, así como sus propósitos. El clima organizacional constituye el valor agregado de las variables sociales, mismas que forman el entorno laboral de un trabajador. En este caso, el clima organizacional se puede definir sabiendo cómo se siente un trabajador en su centro de labores. (Gan y Triginé, 2013)

Según afirma Gan y Triginé (2013) el clima organizacional es considerado un factor de gran importancia en la vida de las empresas. Las razones se basan en que un mal clima organizacional representa un grave inconveniente en la consecución de objetivos empresariales, además de representar un indicador que permite comprender las dificultades y necesidades de los equipos de trabajo; por el contrario; un buen clima organizacional permite el logro de los logros y, por lo tanto, permite el éxito de la gestión empresarial.

“El clima organizacional puede considerarse un aspecto de la cultura y, por lo tanto, puede definirse como espíritu de equipo, lo cual se da a nivel organizacional” (Robbins, 2000, p.181).

El clima organizacional es uno de los factores de importancia en una empresa si se quiere tener influencia en cómo se comportan los trabajadores, lo que forma parte de la cultura organizacional, conocida como las creencias y valores que se comparten en la organización (Forehand y Gilmer, 2002).

“El clima organizacional está referida a las políticas y prácticas que se dan en una empresa, dándose comportamientos que fomentan el apoyo.” (Peralta, 2002, p.2).

“El clima es un fenómeno tanto de abajo hacia arriba como de arriba hacia abajo. Las políticas a menudo se establecen en la parte superior, pero las prácticas ocurren en la parte inferior” (Capote, 2013, p.329).

“El clima organizacional se encuentra determinado por las percepciones del colaborador respecto a los procesos que se desarrollan en un medio de trabajo, así como de las estructuras” (Uribe, 2015, p.121).

En este sentido, el clima organizacional muestra la interacción entre las características organizacionales y personales definiendo que el comportamiento de un trabajador no resulta de los factores organizacionales existentes, por el contrario, esta obedece de las percepciones que tiene el colaborador.

B. Características del clima laboral

Según Aguillón, Berrún y Peña (2015) para comprender mejor la definición del clima organizacional, es necesario que se resalten las principales características:

Autonomía individual: Implica el grado en que los empleados son libres de autogestionarse, tienen un poder de decisión considerable y no son continuamente responsables ante la alta dirección. Por tanto, significa la libertad del individuo para ejercer su responsabilidad.

Estructura de la posición: Se refiere al grado en que se define y comunica a los empleados los objetivos del trabajo y los métodos para lograrlo. En otras palabras, significa el grado de supervisión, formalización y centralización directas en una organización.

Orientación de recompensa: Significa el grado en que una organización recompensa a las personas por su arduo trabajo o sus logros. La orientación a la recompensa es alta cuando una organización orienta a las personas para que se desempeñen mejor y las recompensa por hacerlo.

Orientación de la tarea: si la dirección está orientada a las tareas, el estilo de liderazgo será autocrático. Los empleados deberán acelerar el ritmo de trabajo para complacer a sus jefes.

Orientación de relaciones: El clima organizacional será considerado y de apoyo si los gerentes están orientados a las relaciones al tratar con los trabajadores. Se dará la debida importancia a las necesidades y aspiraciones de los trabajadores. Esto producirá un espíritu de equipo en la organización.

Satisfacción laboral: La satisfacción que obtienen los trabajadores en sus trabajos también es un componente importante del clima organizacional. Los trabajadores se sienten felices si los trabajos están diseñados para permitir que los trabajadores utilicen sus habilidades innovadoras.

Moral: Representa una combinación de sentimientos, actitudes y sentimientos de los integrantes hacia la organización, superiores y compañeros. Si es alto, habrá una atmósfera de cooperación en la organización. Pero si la moral está baja, habrá conflictos y poca cooperación entre los trabajadores. También se sentirán desinteresados en su trabajo.

Controlar: Los sistemas de control pueden ser rígidos o flexibles. Si el control se sigue rígidamente, habrá impersonales o burocráticos en la organización. El margen de autorregulación será mínimo.

C. Elementos del clima organizacional

Litwin y Stringer (2000) indican que existen 9 elementos que explican el clima organizacional:

Estructura: consiste en la percepción de los trabajadores respecto a la cantidad de trámites, de reglas, de procedimientos, y otros factores que forman parte del desarrollo de su trabajo.

Responsabilidad: consiste en el nivel de autonomía que tiene el trabajador para tomar decisiones respecto a sus actividades, esto quiere decir que el trabajador va a sentir que es su propio jefe y no tiene una doble supervisión.

Recompensa: se trata de la percepción que tienen los trabajadores respecto a una adecuada recompensa por los buenos resultados del trabajo realizado. Esto quiere decir que la empresa puede hacer uso más de la premiación que del castigo.

Desafío: consiste en los desafíos que se impone en el trabajo, para lo que la empresa debe promover que el trabajador acepte los riesgos para el logro de los objetivos propuesto en la organización.

Relaciones: consiste en la percepción de los trabajadores respecto a un ambiente de trabajo agradable, así como con buenas relaciones sociales que se dan entre colaboradores y jefes.

Cooperación: consiste en el espíritu de ayuda entre los miembros de la organización, así como por parte de los jefes. Esto quiere decir que existe un apoyo mutuo entre todos los integrantes de la organización.

Estándares: consiste en la percepción que tienen los trabajadores de la empresa respecto al énfasis que se especifica en las normas de rendimiento.

Conflictos: se trata de la aceptación de los miembros de la organización respecto a las discrepancias, lo cual asumen y solucionan con la mayor brevedad posible.

Identidad: se trata del sentido de pertenencia que sienten los trabajadores por la organización, por lo que se sienten parte importante de la empresa.

D. Percepción del clima organizacional

Según afirma Uribe (2015) el clima organizacional se puede percibir de diversas formas, como se detalla a continuación:

Autoritario: se da a notar cuando la dirección de la empresa no confía en los empleados, por lo cual las decisiones se centran en la cima de la empresa, situación que genera temor en los trabajadores debido al clima tenso que sienten.

Autoritario Paternalista: se da con la confianza entre la dirección y los subordinados, pese a ello, todas las decisiones son tomadas desde la cima de la empresa mismas que son ejecutadas por los subordinados que se encuentran en niveles inferiores.

Consultivo: se da cuando la dirección mantiene un nivel de confianza en sus trabajadores. En este caso, las decisiones que se toman se realizan desde la cima de la organización, sin embargo, los subordinados también pueden hacerlo desde los niveles más bajos. La motivación de los trabajadores se da a través de recompensas, así como se dan castigos de manera ocasional.

Participativo: la dirección brinda confianza a sus empleados, por lo tanto, la toma de decisiones suele darse en todas las áreas de la organización, esto debido a que existe una comunicación, descendente, ascendente y lateral eficiente. La motivación se da a través de la mejora de las condiciones y métodos de trabajo.

Uribe (2015) afirma que existen cuatro tipos de clima que se pueden aplicar en las organizaciones:

Clima psicológico: se trata de la percepción individual sobre el ambiente de trabajo, lo que se da en la medida que cada trabajador considera su experiencia del ambiente. Es así que las discrepancias individuales poseen una función importante para crear percepciones del mismo modo que los ambientes próximos en lo que la persona se convierte en un agente activo.

Clima Agregado: es la que se da en base a la pertenencia del trabajador, es un fenómeno de nivel unitario en la que los colaboradores tienen pocas experiencias desagradables, además, sus interacciones con otros trabajadores sirven para reforzar el conocimiento de quienes integran la organización.

Clima Colectivo: se considera las percepciones de los factores situacionales, mismas que al compararlas en grupo, esta refleja los resultados del clima.

Clima laboral: se considera como un descriptor de los atributos organizacionales, donde se caracterizan las experiencias individuales con la empresa, esto quiere decir que se da a partir del punto de vista de los informantes.

E. Factores que influyen en el clima organizacional

Sánchez, Alem y Martínez (2013) afirman que existen factores que influyen en el clima organizacional, entre los cuales se tiene:

Interdependencia: esta mide el grado de autonomía del trabajador el desarrollo de sus actividades cotidianas. En este caso, es favorable para un buen clima, ya que, el trabajador dispone de toda la independencia posible.

Condiciones Físicas: consiste en las condiciones en las que se desarrolla el trabajo tales como, la distribución física de los espacios con los que cuenta la empresa, la iluminación, el nivel de ruido, entre otros.

Liderazgo: misma que mide la capacidad de quienes dirigen la empresa para lograr buenas relaciones con sus trabajadores, lo cual generaría un clima de trabajo positivo.

Relaciones: esta puede medirse tanto de forma cuantitativa como cualitativa teniendo en cuenta factores como el número de amistades, el nivel de respeto, el nivel de colaboración, etc.

Implicación: se trata de la entrega que el empleado tiene hacia la empresa donde trabaja, misma que implica que exista un liderazgo eficiente.

Organización: hace referencia a los métodos operativos que se han establecido para la organización del trabajo, donde se puede considerar los procesos productivos, ya sea que se trabaje de manera aislada o en equipo.

Reconocimiento: esta se da siempre que la empresa cuente con un plan de reconocimiento por resultados obtenidos, de esta manera lo que se busca es

crear un mayor valor en los resultados que obtiene cada trabajador en beneficio de la empresa.

Remuneraciones: consiste en tener un sistema de remuneraciones que sea acorde al perfil y puesto de trabajo.

Igualdad: se realiza un trato justo con todos los trabajadores de la empresa.

F. Medición del clima organizacional

Gan y Triginé (2013) mencionan que el clima organizacional debe ser constantemente estudiado y analizado para identificar cuáles son las deficiencias y aspectos negativos y poder mejorar la satisfacción y productividad de los empleados. Se pueden seguir los siguientes pasos para medir el clima organizacional:

Primero, hacer estudios del Clima Laboral de manera periódica: estos estudios deben realizarse de manera frecuente en la empresa para contar con información oportuna al momento de tomar decisiones sobre acciones de mejora.

Segundo, identificar focos rojos: luego de hacer el estudio del clima en la empresa, se requiere identificar los puntos donde hay deficiencias para conocer qué está causándolas.

Tercero, diseño de estrategias e implementación: al conocer los factores que causan las deficiencias en el clima de la empresa, se establece las estrategias, y con ello, las acciones que permitirán dar solución a los problemas identificados.

Cuarto, realizar el análisis del clima: luego de implementar las estrategias de solución es necesario hacer una retroalimentación, así como un seguimiento de los resultados obtenidos para identificar los puntos vulnerables e implementar nuevas mejoras.

G. Instrumentos para medir el clima organizacional

Según afirma Alles (2008) el instrumento que más es utilizado para medir el clima es el cuestionario escrito. Sin embargo, es necesario combinar varias

herramientas para obtener información más específica y concreta sobre el clima organizacional tales como:

La entrevista grupal: se realiza eligiendo un grupo de 5 o 6 personas que son elegidas por ser trabajadores representativos en la organización de un segmento específico a quienes se realizan preguntas para generar aportes de utilidad respecto al clima organizacional.

La entrevista: realizada como una conversación que debe hacer el investigador con un miembro de la empresa con la finalidad de diagnosticar de manera general un tema en específico,

El Cuestionario: su finalidad es brindar de manera sistemática información sobre puntos clave del clima organizacional, siendo muy útil para obtener conclusiones simples a través del análisis estadístico.

1.2.2 Productividad

A. Definición

La productividad laboral, es identificada como la productividad de la mano de obra, definiéndose como la producción económica que se obtiene por hora de trabajo. (Herrera, 2013).

El indicador de pronóstico de productividad laboral es similar al PIB por hora trabajada, sin embargo, este indicador calcula el promedio de horas trabajadas por todas las personas involucradas en la producción, multiplicado por la medida de empleo para cada país. (Miranda y Toirac, 2010)

“La productividad laboral es uno de los indicadores de mayor importancia del desarrollo económico, por lo que se imponen altos requisitos en esta área. La productividad laboral es un indicador que caracteriza el desempeño del trabajador” (Herrera, 2013, p.11)

“La productividad es un indicador muestra la producción del trabajador por unidad de tiempo. La productividad laboral y su crecimiento son de gran importancia socioeconómica y deben considerarse a nivel macro y micro”. (Bacal, 2014, p.23)

El efecto sobre la productividad laboral también es más evidente en las empresas más pequeñas como resultado del esquema específico de la reforma. El aumento de la productividad laboral puede atribuirse a un aumento de la gestión del capital humano. (Cuatrecasas, 2014)

B. La productividad laboral en la empresa

La productividad está concisamente asociada con la mejora de los niveles de vida en forma de mayor consumo. Esto quiere decir que, a medida que incrementa la productividad laboral de una empresa, se está produciendo una mayor cantidad de bienes y servicios en relación a una similar cantidad de trabajo relativo. El incremento de la producción permite que se dé un consumo mayor de bienes y servicios por un precio razonable. (Santos, 2014)

Cuando aumenta la productividad laboral de una empresa, esto significa que está produciendo una gran cantidad de bienes y servicios por la misma cantidad de trabajo. Esto hace más posible un mayor consumo a un precio cada vez más razonable. (Santos, 2014)

La productividad laboral es esencialmente una medida de la eficiencia laboral. A veces, una organización puede sentir que necesita aumentar la productividad laboral y hay una serie de cosas que se pueden hacer, como las siguientes: Hacer coincidir las personas adecuadas con los trabajos, seguimiento del tiempo de los empleados, comunicarse efectivamente, mantener las metas claras. (Santos, 2014)

C. Cómo medir la productividad

Según afirma Miranda y Toirac (2010), existen una serie de indicadores, agrupados en tres niveles (macro, meso y micro) que ayudan a medir con mayor facilidad la productividad. De ellos, solo se toman en cuenta los indicadores micro, puesto que se relacionan mucho más directamente con la investigación.

Rojas (1996) explica que el incremento de la productividad laboral es atribuido de manera directa en las fluctuaciones del capital físico, así como en las nuevas tecnologías y el capital humano. Esto quiere decir que, si la

productividad de la mano de obra está aumentando, normalmente se puede atribuir al crecimiento en una de estas tres áreas:

El capital físico está conformado por las herramientas, los equipos de trabajo y las instalaciones que los trabajadores tienen a disposición para utilizar en el desarrollo de sus actividades y producir bienes o servicios.

Las nuevas tecnologías son consideradas nuevos métodos para combinar insumos para producir más resultados, como líneas de montaje o automatización.

El capital humano incorpora el aumento de la educación, así como de la especialización de la fuerza laboral.

Para Rojas (1996) la medición de la productividad laboral proporciona una estimación de los efectos combinados de estas tendencias subyacentes.

La productividad laboral también puede indicar cambios constantes y de corto plazo en una empresa, posiblemente incluso un cambio radical. Si la producción incrementa mientras las horas de trabajo se mantienen estáticas, indica que la fuerza laboral se ha vuelto más productiva. Además de los tres factores tradicionales descritos anteriormente, esto también se observa durante las recesiones económicas, ya que los trabajadores aumentan su esfuerzo laboral cuando aumenta el desempleo y se avecina la amenaza de despidos para evitar perder sus puestos de trabajo. (Rojas, 1996)

De acuerdo a Rojas (1996) la fórmula para calcular la productividad es: $\text{Productividad laboral} = (\text{Productos o Servicios Producidos}) / (\text{Recursos Utilizados})$.

El nexo de la productividad laboral y los salarios representa una fuerza impulsora detrás del nivel de vida de los trabajadores y la colocación del ingreso entre el trabajo y el capital.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{producción real}}{\text{Recursos utilizados en el proceso}}$$

D. Factores de productividad

Según Cornejo (2012) los factores pueden ser internos, estos siempre están bajo el control de la empresa, y los factores externos, de los cuales no tiene control.

Factores internos: mismos que se clasifican en duros y blandos, en el primer caso, los factores duros suelen incluir la tecnología, los productos, la materia prima, los equipos de trabajo; mientras que los factores blandos suelen tener en cuenta los procedimientos y los sistemas de la organización, así como la fuerza de trabajo. (Cornejo, 2012)

Factores externos: estos se encuentran fuera del control de la empresa, dentro de los cuales se puede mencionar las políticas estatales, la situación económica, las políticas sociales, el medio ambiente, etc. En este caso, la empresa debe tener en cuenta dichos factores dentro de su planificación de la productividad, para lo que necesita planes de acción en caso se presente alguna situación externa y que pueda ser aprovechada o minimizada haciendo uso de estrategias que se adecuen a la situación por la que pasa la empresa.

1.3 Definiciones conceptuales

Clima organizacional. Se trata del valor agregado de las variables sociales, mismas que forman el entorno laboral de un trabajador, es decir, el clima organizacional es definir cómo se siente un trabajador en su centro de labores. (Gan y Triginé, 2013)

Relaciones Interpersonales. Se trata del grado en que los colaboradores se brindan apoyo entre sí, por lo que sus relaciones suelen ser de mucho respeto y bastante consideración. (Forehand y Gilmer, 2002)

Estilo de dirección. se trata del grado en que los jefes suelen brindar apoyo a los trabajadores, de la forma en que estimulan y dan la oportunidad de participación a sus colaboradores. (Cuatrecasas, 2014)

Sentido de Pertenencia. Se trata del grado de vinculación que siente el trabajador para con la empresa. En este caso, se muestra un alto nivel de compromiso y de responsabilidad para que se logre los objetivos organizacionales. (Peralta, 2002)

Retribución. Se trata del grado de equidad que se tiene en las remuneraciones, así como en los beneficios que se derivan del trabajo. (Peralta, 2002)

Disponibilidad de Recursos. Es todo lo que necesita el trabajador para que realice con eficiencia sus actividades tales como, equipos de trabajo, información, tecnología, etc. (Sánchez, Alem y Martinez, 2013)

Estabilidad. Son las posibilidades que puede tener el trabajador para permanecer en la empresa, es decir, que conserva su puesto de trabajo. (Uribe, 2015)

Claridad y Coherencia en la Dirección. La alta Dirección debe tener claro el futuro de la empresa, en este caso, se trata del grado en que los objetivos y metas organizacionales son considerados como criterios de gran importancia dentro de las políticas de la alta gerencia. (Peralta, 2002)

Valores colectivos. Se trata del grado en el que los trabajadores perciben la organización desde su medio interno, donde se puede tener en cuenta la cooperación, responsabilidad y respeto. (Forehand y Gilmer, 2002)

1.4 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

VARIABLES	INDICADORES	SUB-INDICADORES	ÍNDICES	TÉCNICAS
Clima Organizacional	Relaciones Interpersonales	Habilidad para comunicarse efectivamente	Escala de clima organizacional (EDCO): Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Para el acopio de datos. - Encuesta. Instrumentos de recolección de datos - Cuestionario (Escala de clima organizacional-EDCO, y cuestionario de productividad-CPL) Para el procesamiento de datos. - Codificación y tabulación de datos. Para el análisis e interpretación de datos. - Estadística descriptiva para cada variable (Prueba de hipótesis) para presentación de datos - Cuadros, tablas estadísticas y gráficas. Para el informe final - Esquema propuesta por la Escuela de Pos Grado de la UNPRG.
	Estilo de dirección	Grado de apoyo de los jefes		
	Sentido de Pertenencia	Grado de vinculación con la empresa		
	Retribución	Grado de equidad en la remuneración		
	Disponibilidad de Recursos	Grado de información, equipos y el aporte requerido para la realización del trabajo.		
	Estabilidad	Grado de estabilidad laboral		
	Claridad y Coherencia en la Dirección	Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa.		
	Valores colectivos	Grado de cooperación, responsabilidad y respeto.		
Productividad	Calidad de trabajo	Nivel de calidad laboral	Escala de productividad: Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
	Organización en el trabajo	Nivel de organización laboral		
	Colaboración	Nivel de colaboración		
	Asistencia y puntualidad	Nivel de puntualidad		
	Responsabilidad	Nivel de responsabilidad Delego de responsabilidades		
	Capacidad para trabajo a presión	Nivel de presión laboral Nivel de resultados con presión		
	Iniciativa	Nivel de iniciativa		

1.5 Hipótesis

H1: Existe relación entre clima organizacional y la productividad de los colaboradores de área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo, 2020.

Ho: No existe relación entre clima organizacional y la productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo, 2020.

Capítulo II. Métodos y materiales

2.1 Tipo de investigación

Se realizó un estudio descriptivo y correlacional. En este caso, el alcance es descriptivo, porque buscó detallar las características y rasgos significativos del Clima Organizacional y la productividad de los colaboradores que producen el ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de acuerdo al periodo de desarrollo de la investigación, es decir, durante el periodo 2020.

Además, la investigación es correlacional, siendo su finalidad dar a conocer la relación que puede tener dos o más variables de acuerdo a una muestra estudiada dentro de un contexto específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En este caso, se consideró el estudio correlacional porque se pretendió establecer la relación que se da entre las variables clima organizacional y productividad en la empresa Cerámicos Lambayeque.

2.2 Método de investigación

Para desarrollar el trabajo de investigación se tuvo la autorización del representante de la empresa Cerámicos Lambayeque, en este caso, el Gerente. Por ser un estudio no experimental, se siguió todas las normas éticas relacionadas con el tema y se consideraron diversos principios jurídicos respetando la originalidad y la propiedad intelectual. Se visitó la empresa en horario de salida para no interrumpir las actividades de trabajo, así cada empleado pudiera llenar el cuestionario de manera tranquila.

2.3 Diseño de contrastación

Al ser el enfoque la investigación cuantitativa, ya que, se hizo uso de datos que fueron recolectados para probar la hipótesis a partir de un análisis estadístico que permitió conocer comportamientos, así como probar teorías. (Hernández, et al, 2014)

En este sentido, para el diseño, así como la contrastación de hipótesis se ha utilizado el diseño no experimental, misma que se utilizó sin manipular las variables de manera deliberada, de esta manera se procedió al análisis de los fenómenos desde

su contexto natural. Además, es de corte transversal, debido a que se estudió el clima organizacional y la productividad en un periodo específico del tiempo.

2.4 Población, muestra y muestreo

Según afirma Hernández, et al (2014) una población o universo, se trata de un conjunto de casos que coinciden con determinadas especificaciones.

Para el caso de la investigación se consideró como población a los trabajadores del área de producción de ladrillo la empresa Cerámicos Lambayeque. Compuesta por:

Tabla 2.

Número de trabajadores de la empresa Cerámicos Lambayeque

ÁREA	Nº de trabajadores
Mezclado	2
Formado	56
Secado	24
Horneado	36
TOTAL	118

Fuente: Cerámicos Lambayeque

La muestra según Hernández, et al (2014) es en esencia, un subgrupo de la población, esto quiere decir que se trata de una parte de la población que se ha considerado para el estudio, por lo que tienen características similares.

En la presente investigación se consideró seleccionar una muestra no probabilística, es decir, la elección de los elementos no dependió de la probabilidad, sino que se considera las causas que se encuentran relacionadas con las características de la investigación o con los objetivos que se ha planteado el investigador. (Hernández, et al 2014)

Por tal, la muestra de la investigación fue conformada por el total de la población, es decir, los 118 trabajadores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque.

El muestreo en este caso es de tipo censal, ya que, se ha seleccionado para el estudio a la población.

2.5 Técnicas, instrumentos, equipos y materiales de recolección de datos

Técnica

Encuesta: “Es un conjunto de preguntas estructuradas en relación a un tema en estudio, que son aplicadas a un grupo de individuos previamente seleccionados”. (Hernández, et al 2014, p.252)

La investigación hizo uso de la encuesta para ser aplicado a los trabajadores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque.

Instrumento

Cuestionario: que está conformado por un conjunto de preguntas sobre las variables, mismas que son congruentes con el planteamiento del problema, así como con la hipótesis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.217)

En la investigación se aplicó cuestionario con preguntas cerradas, es decir, contienen categorías u opciones de respuesta delimitados que los trabajadores de la empresa Cerámicos Lambayeque debieron responder, esto permitió recolectar datos de las variables estudiadas: clima organizacional y productividad.

El cuestionario de clima organizacional (EDCO) consta de 40 ítems, de los cuales son positivos el 1, 2, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 21, 22, 27, 30, 31, 32, 36, 37, 38, 40; y los ítems negativos son el 3, 4, 7, 9, 10, 14, 15, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 33, 34, 35, 39. Para el análisis de cada dimensión se ha considerado la misma escala de medición del instrumento de medición, en este caso: nunca (0-5), casi nunca (6-10), algunas veces (11-15), casi siempre (16-20), y siempre (21-25). Para el análisis general de la variable Clima Organizacional, se ha considerado tres niveles, siendo estos los siguientes: clima bajo (40-93), clima medio (94-147), y clima alto (148-200).

El cuestionario de productividad (CPL) consta de 21 ítems, siendo todos afirmaciones positivas donde se ha considerado para el análisis los resultados por dimensiones a través de la siguiente escala: nunca (0-3), casi nunca (4-6), algunas veces (7-9), casi siempre (10-12), y siempre (13-15). Para el análisis general de la variable se ha utilizado la siguiente valoración: bajo (21-49), medio (50-78), y alto (79-105).

El análisis de confiabilidad de los instrumentos se ha ejecutado a través del alfa de Cronbach, obteniendo lo siguiente:

Tabla 3.

Estadísticas de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima Organizacional	,944	40
Productividad	,933	21

De acuerdo a los resultados, los instrumentos utilizados son confiables, siendo los resultados del alfa de Cronbach para el clima organizacional de 0,944 y para la variable productividad de 0,933.

Equipos y materiales

Se utilizó los cuestionarios de manera impresa, mismos que se hizo llegar a los trabajadores de la empresa Cerámicos Lambayeque a través de las diferentes visitas realizadas con la finalidad de obtener los datos a través del instrumento, en este caso, el cuestionario de clima organizacional y el de productividad.

2.6 Procesamiento y análisis de datos

Procedimiento

Según afirma Hernández, et al (2014) la recolección se basa en instrumentos estandarizados, donde los datos son obtenidos por medición, observación y documentación.

En la presente investigación se procedió a recolectar la información mediante los siguientes pasos:

- a) Se procedió a determinar la población y muestra de la investigación, en este caso, la muestra estuvo conformada por trabajadores de la empresa Cerámicos Lambayeque.
- b) Se realizó constantes de visitas a la empresa Cerámicos con el fin de observar y recolectar información de la situación en base a las variables.
- c) Se aplicó el instrumento de recolección de datos a la muestra en estudio.

- d) Se procesó los datos recolectados con la finalidad de caracterizar el fenómeno objetivo de estudio.
- e) Se elaboró las tablas y figuras estadísticas que expresan el fin de la investigación, la situación actual del clima organizacional y productividad de los colaboradores de la empresa Cerámicos Lambayeque.
- f) Se realizó el análisis final de la información procesada.
- g) Se desarrolló la discusión de resultados de la investigación desarrollada que posteriormente complementó las conclusiones del informe de investigación.

Análisis estadístico de datos

Según afirma Hernández, et al (2014) el análisis de los datos se realiza sobre la base de datos haciendo uso de un software, esto debido a que ya no se utiliza la forma manual, especialmente si hay un volumen considerable de datos.

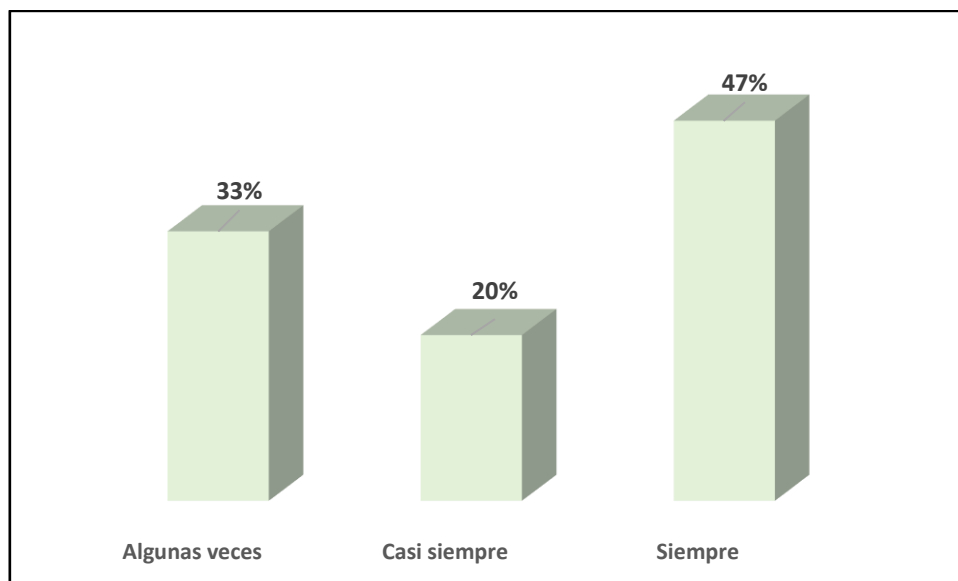
El análisis estadístico de datos de esta investigación se realizará mediante los siguientes pasos:

- a) Se seleccionó un programa de análisis, en este caso, el programa estadístico SPSS versión 25.
- b) Se ejecutó el programa, procesando los datos recolectados mediante los instrumentos que fueron aplicados a los trabajadores de la empresa Cerámicos Lambayeque.
- c) Se analizó los datos obtenidos, mediante su representación en tablas y figuras estadísticas.
- d) Se procedió a formular la discusión y las conclusiones de la investigación.

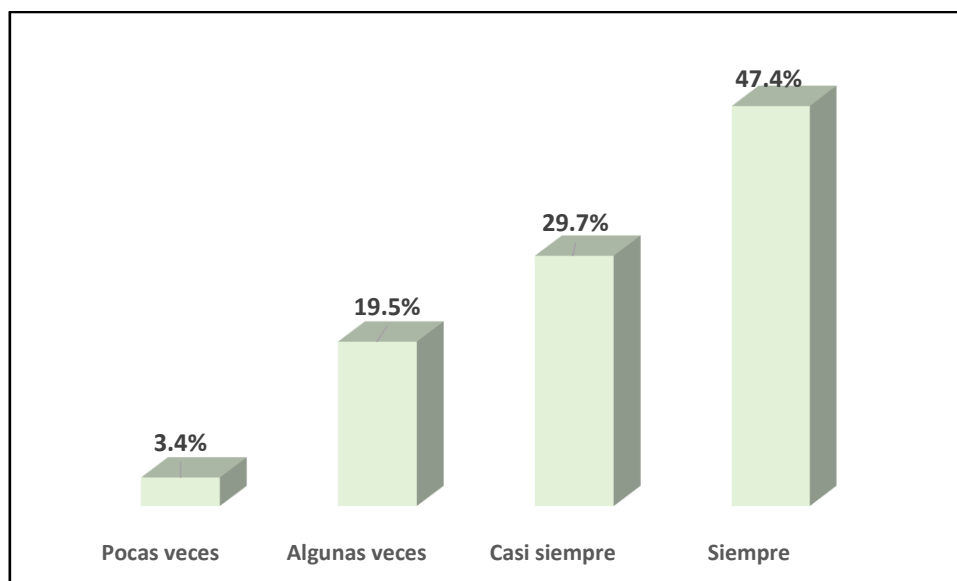
Capítulo III. Resultados

a) Precisar el nivel de clima organizacional del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque.

Figura N° 1. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Relaciones interpersonales

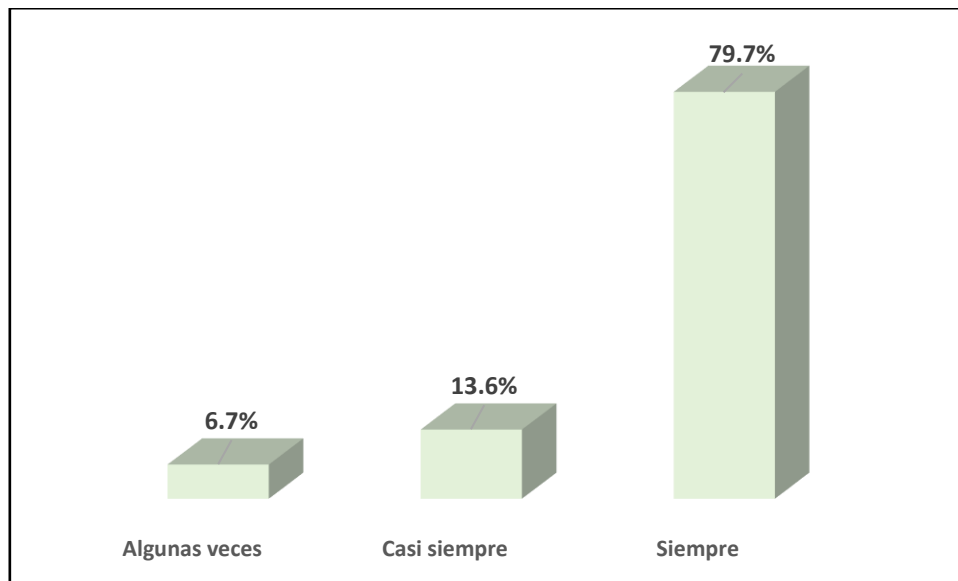


En la figura N° 1 se observa en relación a la dimensión relaciones interpersonales, que el 47% de los trabajadores del área que produce el ladrillo en la empresa Cerámicos Lambayeque afirma que siempre existe un adecuado trabajo en equipo, donde se valoran las opiniones, se respetan los aportes y cooperan entre compañeros, el 20% indicó que casi siempre y un 33% afirmaron que algunas veces. El resultado refleja que las relaciones interpersonales en la empresa en la mayor parte se manejan de forma adecuada, ya que los trabajadores perciben un adecuado vínculo de interacción y comunicación con sus compañeros como consecuencia de la cooperación, trabajo en equipo y habilidades de liderazgo en el ambiente empresarial.

Figura N° 2. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Estilo de dirección

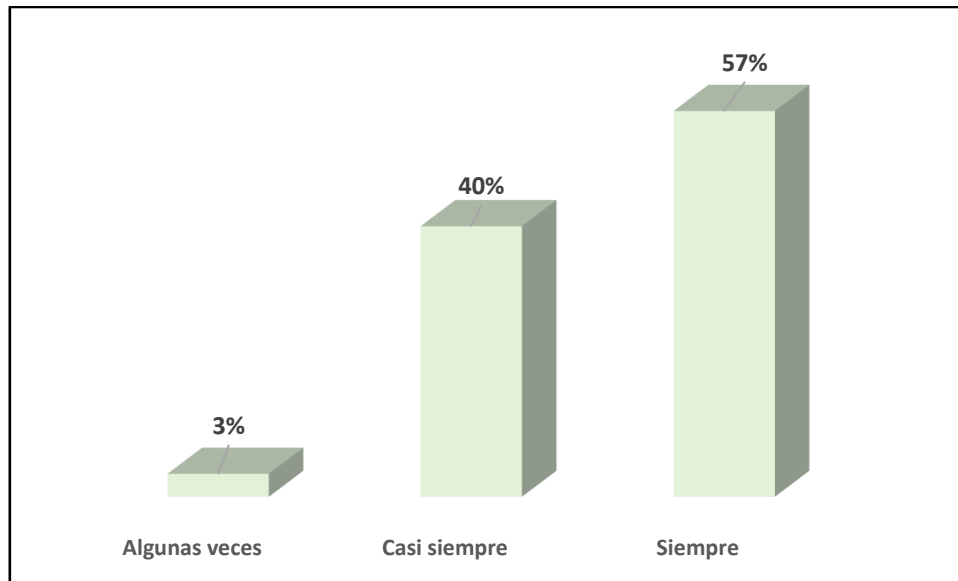
En la figura N° 2 se observa respecto a la dimensión estilos de dirección, que el 47.4% de los encuestados afirma que siempre existe una atmosfera de confianza entre el jefe y los grupos de trabajo y se apoyan las decisiones, el 29.7% indicó que casi siempre, el 19.5% afirmó que algunas veces y un 3.4% indicó pocas veces. En este sentido, en la empresa existe una percepción dividida para la menor parte de trabajadores respecto al estilo de dirección de los superiores, lo que indica que un porcentaje bajo de trabajadores, pero no menos importante, no está conforme con la forma de dirigir de las líneas de mando lo que podría afectar de manera negativa en el clima laboral, y bajar el nivel de productividad.

Figura N° 3. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Sentido de pertenencia



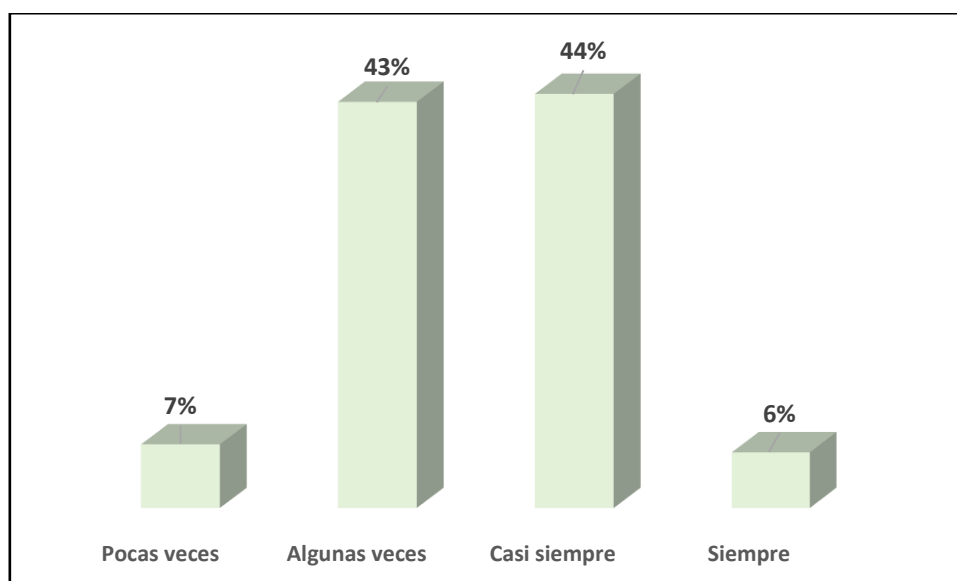
En la figura N° 3, se observa respecto a la dimensión sentido de pertenencia, que el 79.7% de los trabajadores afirmaron que siempre se sienten parte importante del grupo de trabajo al que pertenecen, el 13.6% refirió que casi siempre y un 6.7% indicó que algunas veces. El resultado revela que en la empresa los trabajadores están conformes con los beneficios que reciben, están de acuerdo con su asignación salarial, y consideran que pueden crecer profesionalmente dentro de la organización, esta dimensión al tener un resultado positivo está aportando a una adecuada productividad empresarial.

Figura N° 4. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Retribución



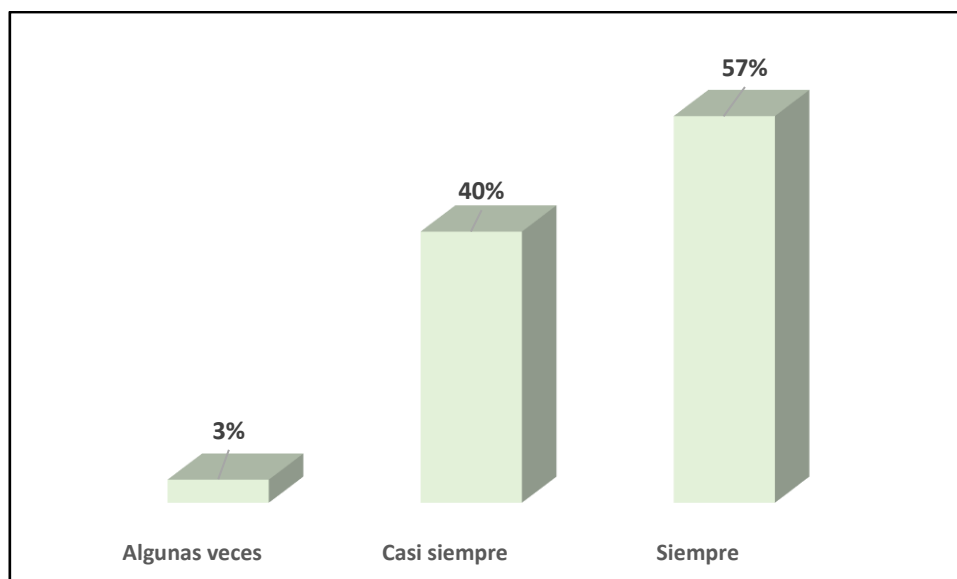
En la figura N° 4 en relación a la dimensión retribución, el 57% de encuestados refirió que siempre en la empresa se valora el esfuerzo y los conocimientos de los trabajadores, un 40% indicaron que casi siempre y el 3% refirió que algunas veces. El resultado refleja que los trabajadores se sienten conformes y a gusto en sus puestos de trabajo, pues perciben que la empresa valora el talento humano que conforman, sin embargo, existe un gran porcentaje de trabajadores que aún se resiste a manifestar que la retribución de la empresa hacia su trabajo es justa y equitativa.

Figura 5. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Disponibilidad de recursos



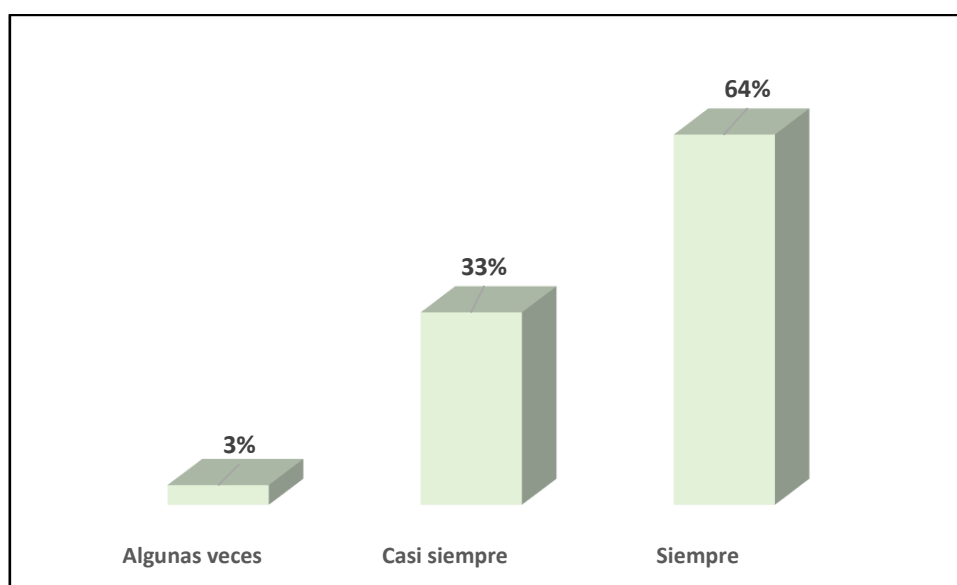
En la figura N°5, en relación a la dimensión disponibilidad de recursos, el 44% indicó que casi siempre cuentan con los recursos suficientes para realizar sus actividades laborales, además de contar con un ambiente físico que facilita su trabajo, el 43% indicaron que algunas veces, el 6% refirió que siempre y un 7% afirmaron que pocas veces. El resultado indica que en la empresa la disponibilidad de recursos es limitada, lo que retrasa las tareas asignadas a los grupos de trabajo, por ello en su mayoría los trabajadores no se desempeñan de forma eficiente afectando la productividad laboral.

Figura 6. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Estabilidad



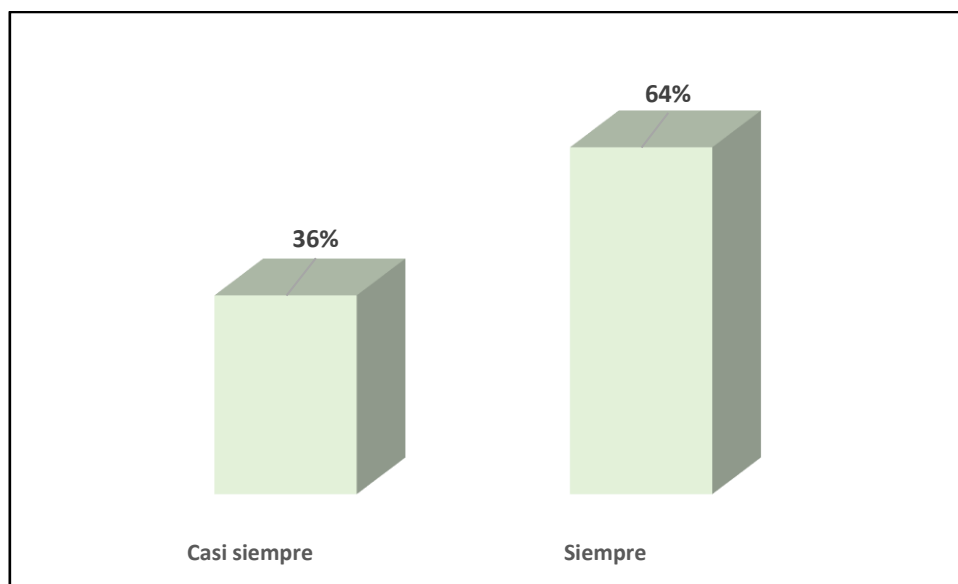
En la figura N°6, en relación a la dimensión estabilidad, se observa que el 47% de los encuestados afirmaron que siempre en la empresa se brinda estabilidad laboral, un 43% indicó que casi siempre y el 10% refirió solo algunas veces. El resultado refleja que existen políticas de contratación estandarizadas que aseguran la estabilidad del personal y garantizan su permanencia en los puestos de trabajo siempre y cuando cumplan con sus objetivos y metas trazadas en sus áreas laborales.

Figura N° 7. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Claridad y Coherencia en la Dirección



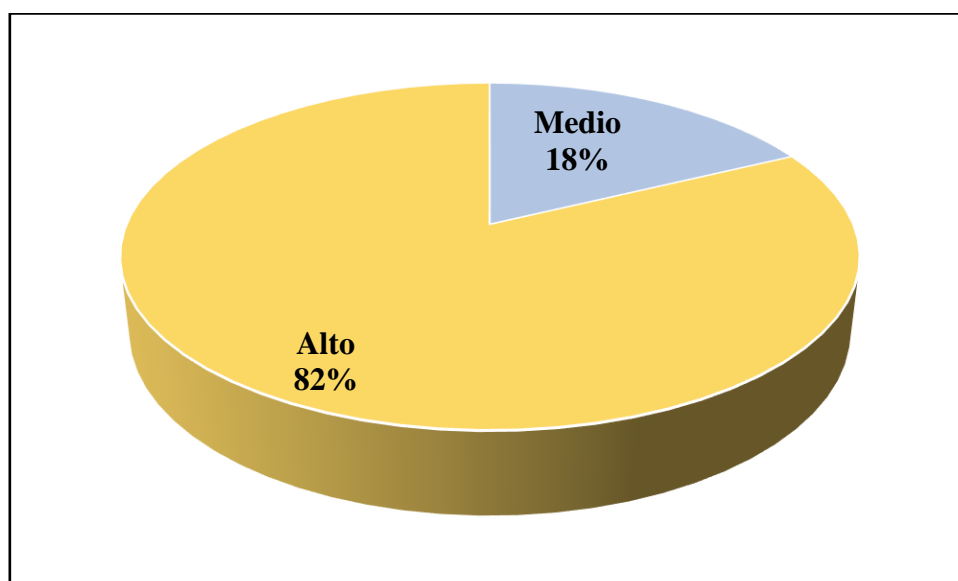
En la figura N°7, en relación a la dimensión claridad y coherencia en la dirección, se observa que el 64% de los trabajadores encuestados afirmaron que siempre se establecen metas y objetivos claros en la empresa, aunque en ocasiones existen tareas que no aportan al cumplimiento de dichos objetivos, por otra parte, el 33% afirmó que casi siempre y un 3% indicó que pocas veces. En este sentido, existe claridad en el establecimiento de objetivos organizacionales, sin embargo, también existen coherencia de actividades que aporten al cumplimiento de objetivos lo que repercute de manera positiva en la productividad empresarial.

Figura N° 8. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Valores colectivos



En la figura N° 8, respecto a la dimensión valores colectivos, el resultado revela que el 64% de los encuestados afirma que siempre el trabajo en equipo entre diversas direcciones es bueno y un 36% afirmaron que casi siempre. El resultado refleja que en la empresa existe un adecuado flujo de información entre las áreas, así como cooperación entre los equipos de trabajo que las conforman, por tal, los problemas que se presentan se resuelven entre todos, teniendo en cuenta la gestión integral de la empresa.

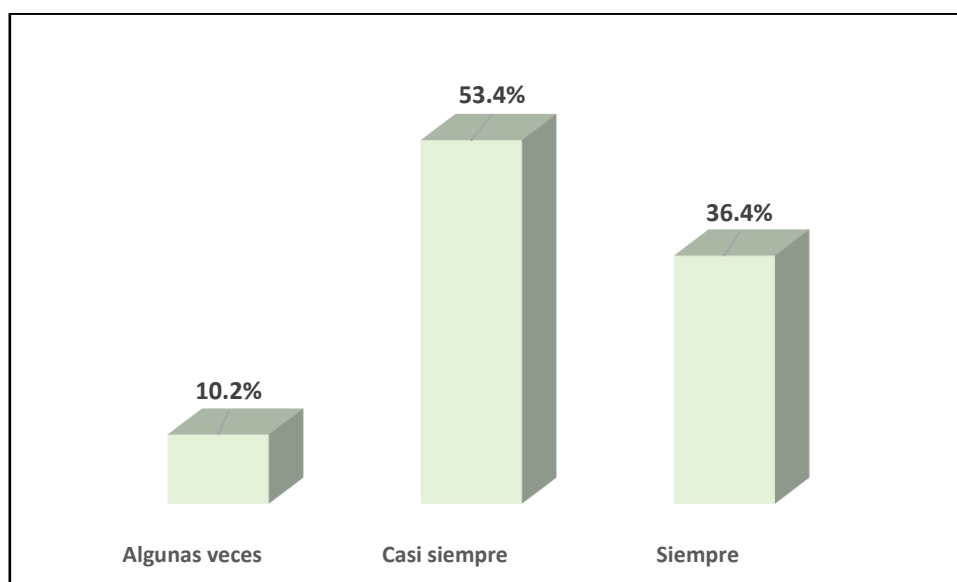
Figura N° 9. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Clima organizacional



En la figura N° 9, respecto a la variable clima organizacional, los resultados encontrados permitieron determinar que en la empresa Cerámicos Lambayeque el clima organizacional se percibe con un alto grado de aceptación según el 82%, mientras que el 18% lo calificó con un nivel medio. El resultado refleja que en la empresa el ambiente de trabajo es adecuado, por tal las relaciones personales y laborales se desarrollan de forma positiva dentro de la organización, lo que brinda una estabilidad gradual en el desempeño del trabajador.

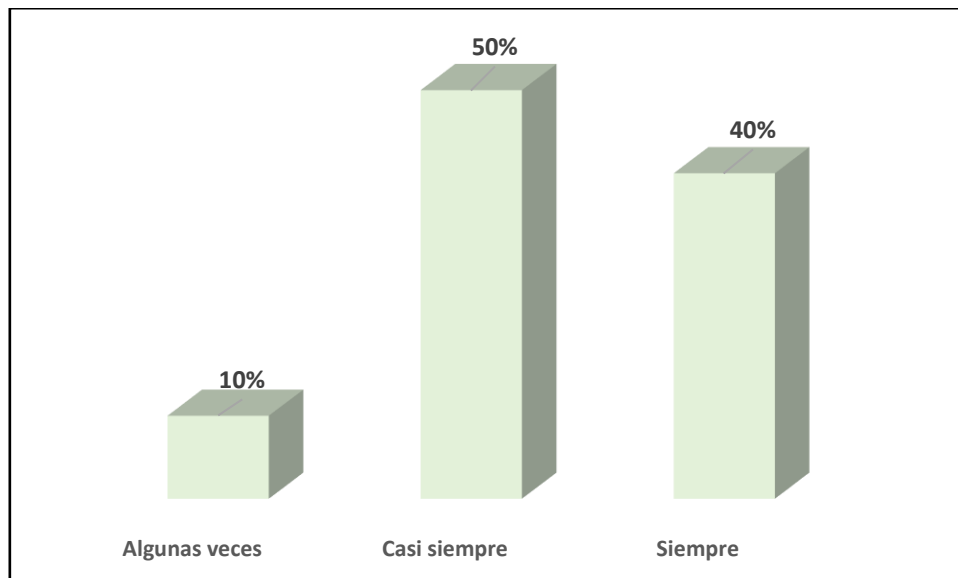
b) Establecer el nivel de productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque.

Figura N° 10. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Calidad de trabajo

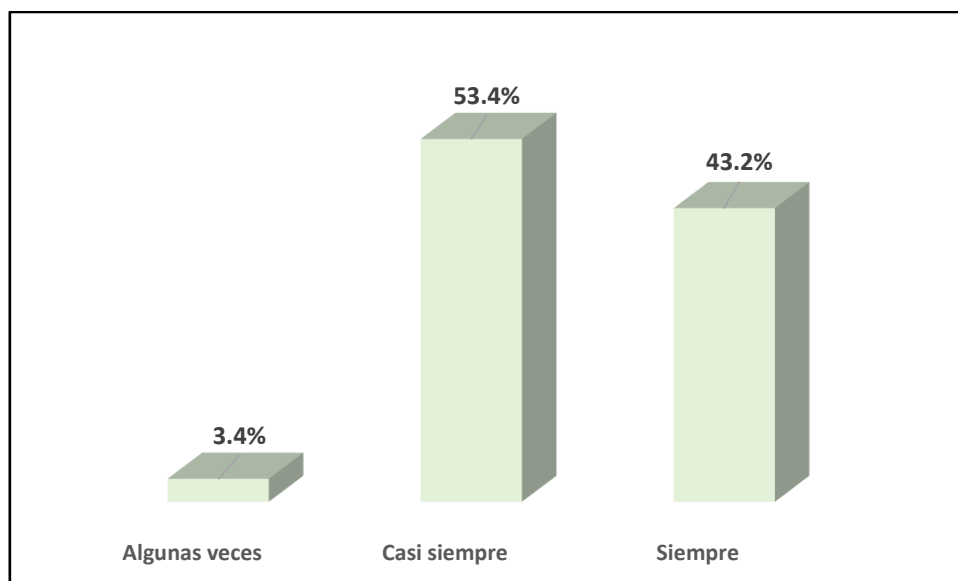


En la figura N°10, en relación a la dimensión calidad de trabajo, se observa que el 53.4% de los encuestados afirma que casi siempre se cumple a cabalidad con las actividades asignadas de manera eficiente, además los problemas que se presentan son solucionados en el menor tiempo posible, por otra parte, el 36.4% afirmó que siempre existe calidad en el trabajo y un 10.2% indicaron que algunas veces. El resultado refleja que en la producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque el trabajo se realiza con eficiencia y calidad, cumpliendo con las metas establecidas en los tiempos determinados, lo que aporta a la productividad laboral.

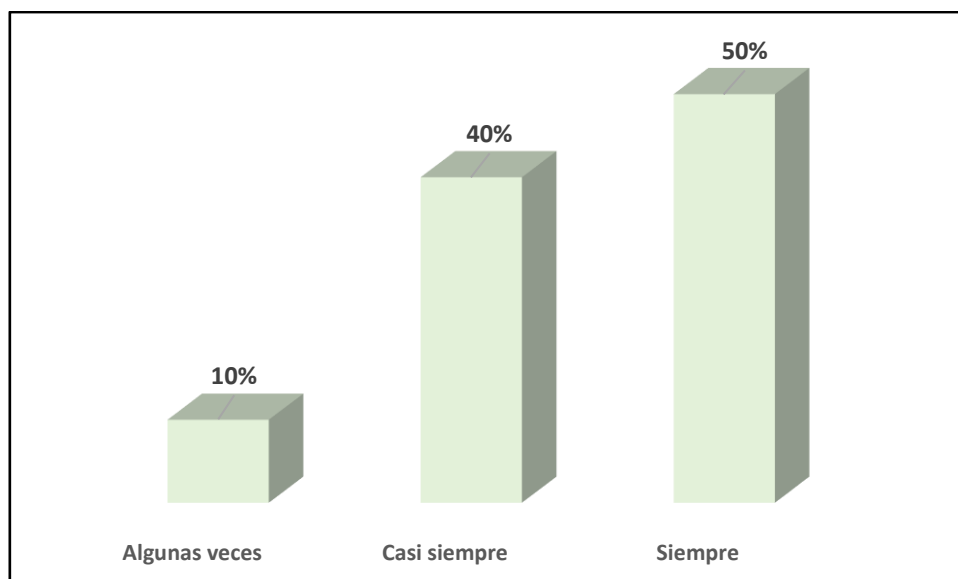
Figura N° 11. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Organización en el trabajo



En la figura N°11, en relación a la dimensión organización en el trabajo, el 50% de los encuestados afirmaron que casi siempre se realizan las actividades laborales de forma organizada y ordenada, el 40% indicó siempre y un 10% afirmaron que algunas veces. El resultado revela que gran parte de los trabajadores percibe que no siempre el cumplimiento de sus actividades diarias se realiza con eficiencia, ello como consecuencia de la falta de coordinación y organización de las funciones, las condiciones negativas de estos indicadores influyen en la baja productividad empresarial.

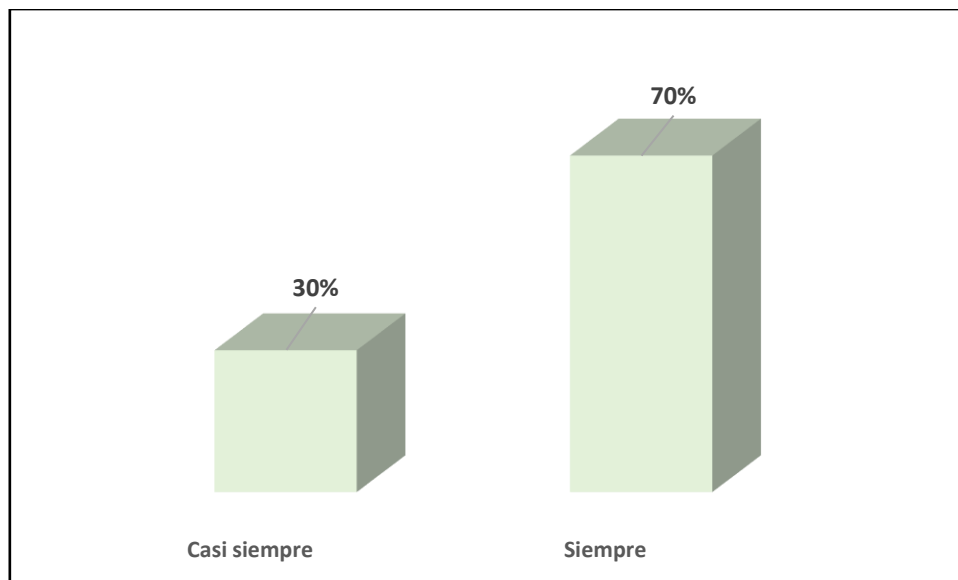
Figura N° 12. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Colaboración

En la figura N°12, en relación a la dimensión colaboración, el resultado muestra que el 53.4% de los encuestados afirma que casi siempre logran trabajar en cooperación con sus compañeros y colaborar entre todos para el cumplimiento de los objetivos trazados, el 43.2% afirmó que siempre y un 3.4% indicaron algunas veces. En este sentido, el trabajo en equipo en la empresa se realiza de forma parcial, ya que un gran porcentaje de los encuestados reveló que no siempre existe colaboración entre los miembros de los equipos de trabajo, lo que genera un clima laboral poco favorable y una baja productividad.

Figura N° 13. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Asistencia y puntualidad

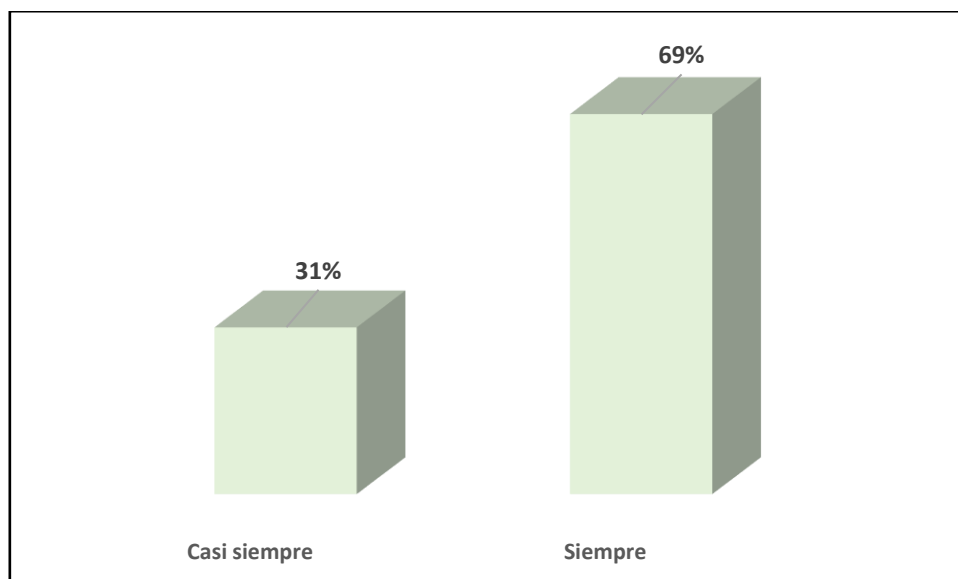
En la figura N°13 respecto a la dimensión asistencia y puntualidad, el 50% afirmaron que siempre son puntuales con sus horarios de trabajo, no acumulan tardanzas y se comprometen con cumplir sus actividades en los periodos establecidos, el 40% afirmó que casi siempre y un 10% afirmaron que algunas veces. El resultado refleja que es necesario reforzar la puntualidad y compromiso con las entregas puntuales de trabajo, ya que gran parte de trabajadores presenta dificultades para cumplir con sus tareas asignadas en los periodos establecidos, como consecuencia de la falta de políticas empresariales que regulen la puntualidad y compromiso en la empresa.

Figura N° 14. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Responsabilidad



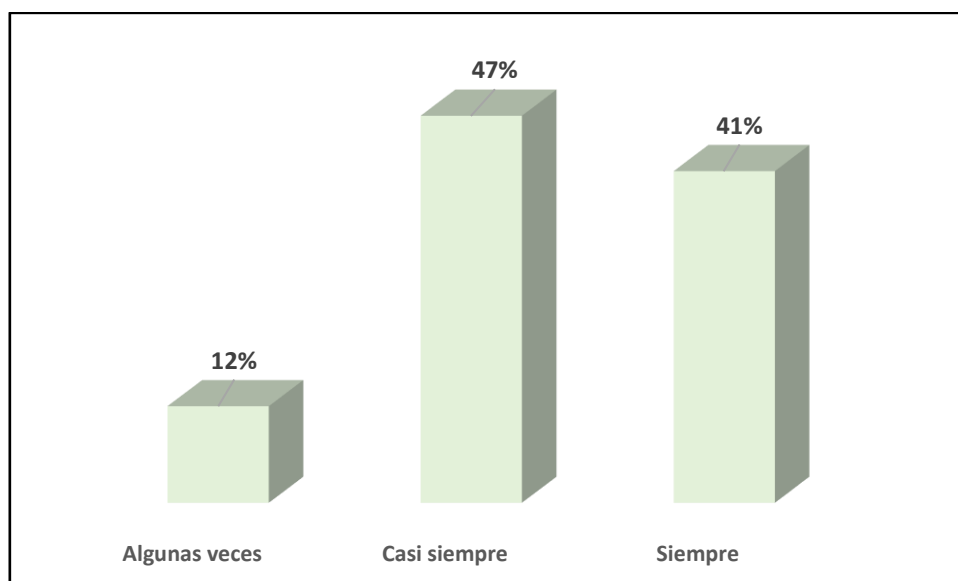
En la figura N°14 en relación a la dimensión responsabilidad el 70% indico que siempre respetan las normas, cumplen con sus funciones y tienen iniciativa de trabajo, por otra parte, el 30% indicó que casi siempre. El resultado revela que los trabajadores cumplen con sus funciones y son responsables con las decisiones que toman al realizar sus actividades laborales.

Figura N° 15. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Capacidad para trabajo a presión



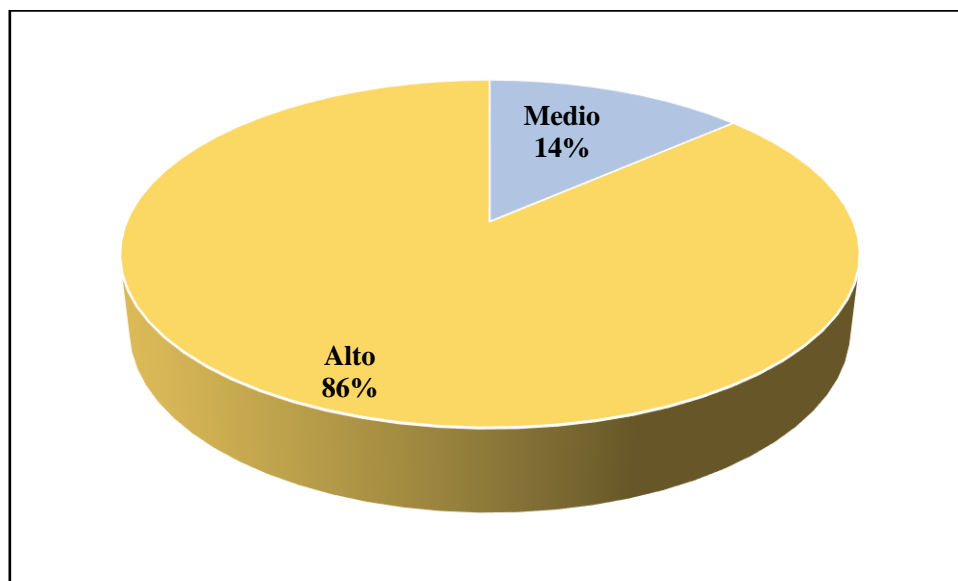
En la figura N°15, en relación a la dimensión capacidad para trabajar a presión, el 69% indicó que siempre toleran las diversas dificultades que se presentan en el trabajo, el 31% indicó que casi siempre. El resultado refleja que los trabajadores tienen la capacidad para reaccionar de forma asertiva ante los dilemas laborales que se presentan durante el desarrollo de sus actividades, lo que indica que en la empresa se promueve el equilibrio entre los recursos del empleado y su capacidad para hacer frente a condiciones adversas.

Figura N° 16. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Iniciativa



En la Figura N° 16, se observa que la dimensión iniciativa tiene la mayor frecuencia en siempre con el 47% y en siempre con el 41%, y en menor medida algunas veces con el 12%. Este resultado se debe a que la mayoría de los trabajadores suele aportar con nuevas ideas para mejorar el trabajo, lo que indica que es creativo y tiene buenas ideas, además, muestra confianza en el éxito y las acciones y planes que propone.

Figura 17. Porcentaje de colaboradores según su opinión de Productividad



La Figura N° 17 muestra el resultado general de la variable productividad bajo la valoración de alto, medio y bajo. En este caso, se muestra que predomina un nivel alto de productividad con el 86% de la muestra, y el 14% con un nivel medio debido a factores que se desarrollan de manera eficiente como la calidad y organización de trabajo, la colaboración entre trabajadores, un buen nivel de asistencia y puntualidad, la responsabilidad que cada trabajador ha asumido con los resultados de la empresa, la capacidad para realizar el trabajo bajo presión, y la iniciativa que muestran muchos trabajadores, por lo que el nivel de productividad es alto en la empresa.

c) Analizar la relación entre el clima organizacional y productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque.

El análisis de relación de las variables, en este caso del clima organizacional y la productividad en la empresa Cerámicos Lambayeque muestra un nivel alto en la mayor parte de trabajadores con un 80.5%:

Tabla 4.

Clima Organizacional	Productividad				Total	
	Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%
Medio	14	11.9%	7	5.9%	21	17.8%
Alto	2	1.7%	95	80.5%	97	82.2%
Total	16	13.6%	102	86.4%	118	100.0%

La prueba Chi-cuadrado, las medidas direccionales y las medidas simétricas, han arrojado los siguientes resultados:

Tabla 5.

Resultados de la Prueba chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	61,473 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	56,084	1	,000		
Razón de verosimilitud	47,446	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	60,952	1	,000		
N de casos válidos	118				

Siendo el valor de la significancia 0.000 menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , misma que indica que existe relación entre clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo, 2020.

Tabla 6.

Resultado de las medidas direccionales

			Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	d de Somers	Simétrico	0.717	0.085	4.477	0.000
		Clima Organizacional dependiente	0.806	0.086	4.477	0.000
		Productividad dependiente	0.646	0.104	4.477	0.000

Considerando la variable Productividad como variable dependiente, el cual ha obtenido un valor de 0,646 con un error estándar asintótico de 0,104. Esta permite reducir la incertidumbre al momento de predecir el comportamiento de la variable Productividad en un 64.6%, misma que es significativa para un nivel de significación que es notablemente superior a 0,000.

En general, esto quiere decir que el conocimiento del clima organizacional ayuda a predecir de manera moderada a predecir los niveles de productividad en la empresa.

Finalmente se ha determinado el nivel de relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores que producen el ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque, teniendo como base la siguiente tabla adaptada (Gutiérrez & De la Vara, 2013):

Tabla 7.

Rangos de correlación

Rango	Interpretación
$0.85 \leq r < 1$	Correlación muy fuerte
$0.5 \leq r < 0.85$	Correlación fuerte
$0.3 \leq r < 0.5$	Correlación moderada a débil
$0 \leq r < 0.3$	No existe correlación

A través del análisis de correlación de Spearman se pudo determinar el grado de correlación, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 8.

Correlación de Spearman

Análisis de correlación de Spearman			
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	Productividad
		Sig. (bilateral)	,722**
		N	,000
			118

A través del análisis de Spearman se ha obtenido un coeficiente de correlación de 0,722 entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo en la empresa Cerámicos Lambayeque, por lo que se pudo determinar que existe una relación fuerte entre las variables estudiadas.

Capítulo IV. Discusión

Luego de analizar los resultados obtenidos en la investigación a través de los instrumentos de recolección de datos, se ha encontrado similitudes con los resultados de otros estudios que se asemejan a la presente investigación. La finalidad del estudio ha sido determinar la relación del clima organizacional y la productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo. En tal sentido, se planteó precisar el tipo de clima organizacional de la empresa, obteniendo que sobresale factores como las relaciones interpersonales, el acuerdo con el estilo de liderazgo, aunque en este aspecto se percibe algunos desacuerdos al respecto sigue siendo favorable para la empresa; asimismo, la mayor parte de trabajadores muestra un alto nivel de sentido de pertenencia con la organización, además de mostrar una retribución ante la empresa al sentir que es justa y equitativa, por otra parte, se ha identificado deficiencias ante la disponibilidad de recursos, lo que puede afectar la productividad de los trabajadores; también, la estabilidad es buena depende del cumplimiento de objetivos y metas. Del mismo modo, se muestra claridad en los objetivos organizacionales, así como coherencia de las actividades para el cumplimiento de los objetivos; también se gran importancia a los valores colectivos mostrando un alto nivel de cooperación entre trabajadores. En general, dichos factores hacen que el clima organizacional tenga un nivel alto de valoración, por lo que se puede decir que es bueno para la mayor parte de los trabajadores.

Es así que uno de los estudios que ha obtenido resultados semejantes es el realizado por Salamanca (2013) quien obtuvo que el 87.5% identifica un clima organizacional lo que se debe a factores como las buenas relaciones interpersonales, la aceptación por el estilo de liderazgo que se da en la empresa estudiada, un alto nivel de sentido de pertenencia de los trabajadores con la organización y la estabilidad, lo que brinda seguridad a cada uno de los colaboradores. Al respecto Gan y Triginé (2013) explica que un buen clima organizacional favorece los logros, así como el éxito de la gestión empresarial, considerando mejoras en las emociones, la comunicación, la continuidad en los planes y programas, la mejora de la confianza haciendo más cercano a los equipos, y la resolución de conflictos.

Respecto al nivel de productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque, los resultados muestran que predomina un nivel alto de productividad con el 86% de la muestra, y el 14% con un nivel medio, esto debido a factores que se desarrollan de manera eficiente como la calidad y organización de trabajo, la colaboración entre trabajadores, un buen nivel de asistencia y puntualidad, la responsabilidad que cada trabajador ha asumido con los resultados de la empresa, la capacidad para realizar el trabajo bajo presión, y la iniciativa que muestran muchos trabajadores, por lo que el nivel de productividad es alto en la empresa.

En este caso, uno de los estudios que se asemejan a los resultados obtenidos del nivel de productividad es el desarrollado por Luzón (2013) quien evidencia que el alto nivel de productividad que se logra en la empresa por parte de los trabajadores es debido a la calidad del trabajo agregando valor a los resultados de los objetivos planteados, el alto nivel de responsabilidad de los trabajadores, el trabajo en equipo y la iniciativa que pueden mostrar para realizar mejoras en sus actividades, todo permitiendo lograr altos niveles de productividad en los trabajadores por lo que se logran los objetivos de la empresa de manera eficiente. Al respecto, Santos (2014) explica que cuando aumenta la productividad laboral de una economía, esto significa que está produciendo más bienes y servicios por la misma cantidad de trabajo relativo, esto hace más posible un mayor consumo a un precio cada vez más razonable.

En el análisis de la relación entre el clima laboral y productividad de los colaboradores que producen el ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque, los resultados de la prueba chi-cuadrado indican una significancia menor a 0.05, lo cual indica que la hipótesis nula debe ser rechazada aceptando la hipótesis alternativa que indica que existe relación entre clima organizacional y la productividad de los colaboradores que producen el ladrillo en la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo. Además, otros resultados como las medidas direccionales muestran que la variable dependiente, la productividad, predice su comportamiento reduciendo la incertidumbre en un 64.6%, lo cual indica que el conocimiento del clima organizacional puede ayudar a predecir de manera moderada el nivel de productividad que se tiene en la empresa. Otro resultado como la del análisis de Spearman muestra un coeficiente de correlación de 0,722 entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de

la empresa Cerámicos Lambayeque, por lo que se pudo determinar que existe una relación fuerte entre las variables estudiadas.

Conclusiones

1. Se ha precisado el tipo de clima organizacional de los colaboradores que producen el ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque, siendo este de un nivel alto debido lo que es favorable para la empresa debido a factores como las buenas relaciones interpersonales, el acuerdo con el estilo de liderazgo, un alto nivel de sentido de pertenencia con la organización, una retribución ante la empresa al sentir que es justa y equitativa, la estabilidad es buena y depende del cumplimiento de objetivos y meta, se muestra claridad en los objetivos organizacionales, así como coherencia de las actividades para el cumplimiento de los mismos, y un alto nivel de cooperación entre trabajadores.
2. Se ha establecido el nivel de productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque, siendo este de nivel alto en la mayor parte de los trabajadores, esto debido a la calidad y organización de trabajo, la colaboración entre trabajadores, la asistencia y puntualidad de los trabajadores, el alto nivel de responsabilidad que asumen en el trabajo, la capacidad para realizar el trabajo bajo presión, y la iniciativa de los trabajadores, por lo que el nivel de productividad es alto en la empresa.
3. El análisis de la relación entre el clima laboral y productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque, a través de Spearman se ha obtenido un coeficiente de correlación de 0,722 entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores, por lo que se pudo determinar la hipótesis planteada ha sido comprobada, demostrando que existe una relación fuerte entre dichas variables.
4. Los resultados evidencian que a través de un clima organizacional bueno en la empresa favorece los resultados en la productividad de los colaboradores de los colaboradores del área de producción de ladrillo de Cerámicos Lambayeque al estar estrechamente relacionadas.
5. En el estudio se ha conocido antecedentes de estudios que respaldan los resultados del estudio al determinar que el clima laboral se encuentra relacionada con la productividad laboral en una empresa, de tal forma que se ha fundamentado los hallazgos obtenidos en el estudio desarrollado.

Recomendaciones

1. A la administración de la empresa Cerámicos Lambayeque continuar con la forma de trabajo y organización de la empresa al tener buenos resultados en relación al clima organizacional. Además, se recomienda continuar con los estudios del clima organizacional en la empresa con la finalidad de identificar deficiencias que se puedan corregir en el corto plazo a través de acciones correctivas.
2. Profundizar en el conocimiento del nivel de productividad en la empresa Cerámicos Lambayeque por parte de los trabajadores, de esta manera se puede establecer mejoras que agreguen valor a los resultados empresariales y de toda la organización asegurando la sostenibilidad de la misma en el mercado donde se desarrolla.
3. A la Gerencia de Cerámicos Lambayeque considerar los resultados obtenidos en la presente investigación, pues se ha evidenciado que el clima organizacional tiene un nivel de relación con la productividad de los trabajadores, de esta manera se puede tomar decisiones que favorezcan al desarrollo de la organización.
4. Para futuras investigaciones, considerar la presente investigación como referencia para continuar con el estudio del clima organizacional y la productividad de los colaboradores en una empresa para así ampliar el conocimiento de ambas variables.

Referencias bibliográficas

- Aguillón, Á., Berrún, L., & Peña, J. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones. Fundamentación*. México: Editorial El Manual Moderno.
- Alles, M. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires : Ediciones Granica.
- Bacal, R. (2014). *Como mejorar el rendimiento, técnicas para aumentar la productividad* (3era ed.). Barcelona: Profit Editores.
- Barroso, F., & Arias, F. (2014). *Clima laboral y productividad en empresas maquiladoras textiles de México*. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xix/docs/3.02.pdf>
- Bernardo, F. (25 de Julio de 2011). *¿Puede influir el clima laboral en la productividad?* Obtenido de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf
- Capote, R. (2013). *La Gerencia sin Práctica*. EE.UU: Palibro Editores.
- Cornejo, M. (2012). *Excelencia directiva para lograr la Productividad*. México: Editores Ebooks Patagonia.
- Cuatrecasas, L. (2014). *Gestion de la calidad total* (2da ed.). Madrid: Diaz de Santos.
- Forehand, D., & Gilmer, G. (2002). *Organización y Administración* (3era ed.). México: Editorial Prentice Hall Interamericana.
- Gan, F., & Triginé, J. (2013). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid: Diaz de Santos Editores.
- Gutiérrez Pulido, H., & de la Vara Salazar, R. (2013). *Control estadístico de la calidad y seis sigma*. México: Mc Graw Hill.
- Gutierrez, J. (2015). *El clima laboral y la productividad del personal operativo agrícola Fundo Muchik de la Empresa Danper Trujillo SAC*. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/96234>
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera, J. (2013). *+Productividad*. Bloomington: Ediciones Palibro.
- Huamani, N. (26 de Julio de 2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la línea 1*. Obtenido de http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf

- Hurtado, R. (2015). *Clima organizacional y su influencia en la eficacia del personal de GLP Granel SAC, Estación de servicio Trujillo*. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/99089>
- Infante, E. (2016). *Influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac S.A.* Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/98038>
- Landeta, D. (2015). *Clima y cultura organizacional en relación a la productividad en la empresa KMEYO.COM*. Obtenido de http://www.dspace.uce.edu.ec/simple-search?query=clima+organizacional+y+productividad&sort_by=score&order=desc&rpp=10&etal=0&start=80
- Litwin, G., & Stringer, H. (2000). *Clima Organizacional*. Boston: Harvard University Press.
- Luzón, G. (2013). *Como influye el clima organizacional en la productividad de los trabajadores de las sucursales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Luz del Valle*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/2759>
- Miranda , J., & Toirac, L. (2010). *Indicadores de productividad para la industria dominicana.*” *Ciencia y sociedad* 35 . Obtenido de https://www.intec.edu.do/downloads/pdf/ciencia_y_sociedad/2010/volumen_35-numero_2/899.pdf
- Morante, M. (2018). *Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C. 2016-2017*. Obtenido de Universidad Santo Toribio de Mogrovejo: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1594/1/TL_MoranteMuroMonica.pdf
- Niño, J., & Portocarrero, R. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño de los profesionales y técnicos de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque - JUCHL*. Obtenido de Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7936/BC-4307%20NI%c3%91O%20BARTUREN-PORTOCARRERO%20BRAVO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2016). *Organizational Climate and Company Productivity: The Role of Employee Affect and Employee Level*. Obtenido de

- http://eprints.lse.ac.uk/19877/1/Organizational_Climate_and_Company_Productivity_the_Role_of_Employee_Affect_and_Employee_Level.pdf
- Peralta, R. (2002). *El Clima Organizacional*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Robbins, S. (2000). *Comportamiento Organizacional* (8va ed.). México: Editores Pretince.
- Salamanca, M. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/115818>
- Sánchez, J., Alem, M., & Martinez, P. (2013). *Clima Organizacional*. Madrid: EAE Editorial Académica Española.
- Sánchez, L. (2016). *El clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la Empresa Constructora COAM Contratistas S.A.C.* Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/96275>
- Santos, J. (2014). *La productividad para pymes y autónomos*. Obtenido de <http://infoautonomos.economista.es/habilidades-directivas/productividad-pymes-autonomos/>
- Suárez, L., & Ruíz, J. (2013). *Propuesta de un programa de clima organizacional para mejorar la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomalca*. Obtenido de http://repositorio.uss.edu.pe/simple-search?query=clima+organizacional+y+productividad&sort_by=score&order=desc&rpp=10&etal=0&start=40
- Tahmoures, Y., & Roja, K. (2018). *The Relation of Organizational Climate and Working Life Quality with Staff Productivity of Company of Tehran*. Obtenido de <https://www.maxwellsci.com/msproof.php?doi=rjaset.7.4899>
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional, Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Editorial El Manual Moderno.
- Venutolo, E. (8 de Agosto de 2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad Autónoma de Buenos Aires*. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Anexo 1. Datos básicos del problema

Los recursos humanos son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sin importar cuál sea su nivel jerárquico o la tarea que allí desempeñan. Constituyen, asimismo, el único recurso vivo y dinámico de la organización que posee vocación encaminada hacia el crecimiento y el desarrollo de los demás miembros. Por ello, es fundamental que esté motivado para cumplir sus funciones.

Venutolo (2009) manifiesta que, en las pymes de Buenos Aires, Argentina, “para mejorar el clima organizacional, ya sea mediana o pequeña, lo primero que se hace es registrar las dificultades de los empleados, en todos los niveles y áreas que abarca, desde el nivel gerencial hasta el técnico y administrativo” (p.1). Para ello, es preciso analizar las características y competencias específicas del personal para que no haya empleados ubicados en áreas donde puedan sentirse desmotivados, lo cual afecta su productividad.

Uno de los factores del clima organizacional es el ejercicio del liderazgo dentro de la empresa, como un elemento que puede mejorar o entorpecer la productividad de la organización. Por otra parte, Venutolo (2009) indica que ante los evidentes cambios organizacionales aparecen conductas en los empleados distinguibles perfectamente como resistencias, las que se manifiestan como diferentes actitudes de descontento, protesta o falta de aplicación correcta de las transformaciones empresarias.

Bernardo (2011) indica que “el ambiente donde una persona desempeña su trabajo, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal e incluso la relación con proveedores y clientes todos estos elementos van conformado lo que denominamos clima organizacional (...)” (p.6). En este caso, las deficiencias que pueda presentarse en dichos aspectos puede ser un obstáculo en los resultados de la productividad de los trabajadores.

El clima laboral se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo. Sin embargo, existen unos aspectos claramente identificables que permiten aumentar la productividad.

Huamani (2015), manifiesta que en Villa El Salvador, Lima, muchas empresas han empezado a desarrollar nuevas técnicas para el desarrollo de la productividad tomando en cuenta los factores de la producción, el mercado, la distribución, el servicio y la atención al cliente con el fin de lograr una mejor competitividad para afrontar los retos del mercado.

Dentro de este contexto la productividad y el manejo del capital humano en las organizaciones, se convierten en elementos clave de sobrevivencia, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo, lo cual forma parte de la administración del clima organizacional en la empresa.

El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros.

La intención de llevar a cabo esta evaluación diagnóstica es para conocer la percepción que tiene el personal en relación al clima organizacional que se vive y cómo esta se relaciona con la productividad de los trabajadores.

La relación entre el clima laboral y la productividad depende en gran medida del estilo de dirección de una organización, por lo que el resultado debe responder a ciertas circunstancias que se puede controlar en gran medida.

En este caso, considerando la problemática descrita, el presente estudio adquiere su real importancia en cuanto a que la empresa Cerámicos Lambayeque no logra mejorar sus recursos, tanto a nivel de desarrollo humano del personal como a nivel de la productividad.

Con base al punto anterior se propone la siguiente formulación del problema:

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo, 2020?

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Clima Organizacional (CCO)

Usted contará con una escala de 40 preguntas, mismas que buscan medir el clima organizacional de la empresa Cerámicos Lambayeque.

Para responder a las preguntas planteadas debe revisar cuidadosamente el enunciado y elegir solo una respuesta que deberá marcar con una X considerando lo siguiente: 1=Nunca, 2=Pocas veces, 3=Algunas veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre.

Conteste todas las preguntas evitando hacerlo al azar. LA PRESENTE ESCALA ES CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA, SOLO SE REALIZARÁ CON FINES INVESTIGATIVOS. El tiempo de duración del cuestionario es de 30 minutos. Agradezco su colaboración y honestidad.

Ítems	1	2	3	4	5
Relaciones Interpersonales					
1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones					
2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo					
3. Los miembros del mi grupo de trabajo son distantes conmigo					
4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo					
5. El grupo de trabajo valora mis aportes					
Estilo de dirección					
6. Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo					
7. Mi jefe se altera fácilmente					
8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo					
9. Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias					
10. El jefe desconfía del grupo de trabajo					
Sentido de Pertenencia					
11. Conozco los beneficios que me brinda la Empresa					
12. Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades					
13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial					
14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa					
15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes					
Retribución					
16. Realmente me interesa el futuro de la empresa					
17. Recomendando a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo					
18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa					

19. Sin remuneración no trabajo horas extras					
20. Sería más feliz en otra empresa					
Disponibilidad de Recursos					
21. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					
22. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es el adecuado					
23. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo					
24. Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo					
25. La iluminación del área de trabajo es deficiente					
Estabilidad					
26. La empresa despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño					
27. La empresa brinda estabilidad laboral					
28. La empresa contrata personal temporal					
29. La permanencia en el cargo depende de preferencias personales					
30. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo					
Claridad y Coherencia en la Dirección					
31. Entiendo de manera clara las metas de la empresa					
32. Conozco bien como la empresa está logrando sus metas					
33. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas de la empresa					
34. Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa					
35. Las metas de la empresa son poco entendibles					
Valores colectivos					
36. El trabajo en equipo con otras direcciones es bueno					
37. Las otras direcciones responden bien a mis necesidades laborales					
38. Cuando necesito información de otras direcciones las puedo conseguir fácilmente					
39. Cuando las cosas salen mal las direcciones culpan a otras					
40. Las direcciones resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras					

Cuestionario de productividad (CPL)

A continuación, usted encontrara con una escala que consta de 21 preguntas, la cual busca medir la productividad de los trabajadores de la empresa Cerámicos Lambayeque.

Para responder a las preguntas planteadas debe revisar cuidadosamente el enunciado y elegir solo una respuesta que deberá marcar con una X considerando lo siguiente: 1=Nunca, 2=Pocas veces, 3=Algunas veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre.

Conteste todas las preguntas evitando hacerlo al azar. LA PRESENTE ESCALA ES CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA, SOLO SE REALIZARÁ CON FINES INVESTIGATIVOS. El tiempo de duración del cuestionario es de 30 minutos. Agradezco su colaboración y honestidad.

Ítems	1	2	3	4	5
Calidad de trabajo					
1. Cumple a cabalidad con las tareas asignadas.					
2. Es capaz de darse cuenta cuando hay problemas y solucionarlo					
3. Domina rápidamente nuevas operaciones o máquinas y se adapta fácil a los cambios de trabajo					
Organización en el trabajo					
4. Consigue realizar sus funciones de manera eficiente					
5. Trabaja en forma organizada u ordenada					
6. Trabaja en armonía y coordinación con sus compañeros					
Colaboración					
7. Trabaja bien con el grupo de personas que lo acompaña					
8. Ayuda al grupo de personas con quien trabaja					
9. Promueve el trabajo en equipo y brinda apoyo sin necesidad de solicitarlo					
Asistencia y puntualidad					
10. Siempre asiste al trabajo y no acumula ausencias injustificadas					
11. Es muy puntual, no tiene tardanzas y suele llegar antes de la hora					
12. Ejecuta sus tareas con poca supervisión y se compromete con la entrega puntual de su trabajo					
Responsabilidad					
13. Hace lo que tiene que hacer sin decírselo a cada rato					
14. Respeta las normas por sí solo					
15. Cumple de manera rápida con su función					
Capacidad para trabajo a presión					
16. Reacciona rápidamente ante las dificultades o problemas					
17. Tiene habilidad para contar y realizar operaciones numéricas					

18. Su trabajo es excepcional, siempre es exacto y ordenado en su trabajo					
Iniciativa					
19. Aporta nuevas ideas para mejorar el trabajo					
20. Es creativo y tiene buenas ideas en su trabajo					
21. Muestra confianza en el éxito de las acciones y planes que propone					

Anexo 3. Formato de tabulación de datos

N°	Relaciones Interpersonales					Estilo de dirección					Sentido de Pertenencia					Retribución					Disponibilidad de Recursos					Estabilidad					Claridad y Coherencia en la Dirección					Valores colectivos						
1	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5	
3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4
5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
6	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4
7	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5
9	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5	
13	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
14	4	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4
15	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
16	4	1	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
17	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
18	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5
19	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5
22	4	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	5	
23	3	1	3	3	3	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4
24	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4
25	4	3	4	3	3	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
26	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	2	3	3	3	1	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
28	3	2	3	3	3	1	2	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5
29	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5	
33	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
34	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4
35	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
36	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	
37	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5
39	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3																												

60	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5											
61	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5										
62	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5						
63	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5							
64	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4			
65	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5			
66	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4			
67	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
68	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5		
69	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
70	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
71	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
72	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5		
73	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
74	4	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	
75	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	
76	4	1	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
77	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
78	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5
79	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
80	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	
82	4	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	5		
83	3	1	3	3	3	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	
84	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	
85	4	3	4	3	3	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	
86	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	3	2	3	3	3	1	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
88	3	2	3	3	3	1	2	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	2	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	
89	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
90	5	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
91	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
92	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5	5		
93	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
94	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	
95	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
96	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
97	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
98	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	
99	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
101	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
102	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5	5		
103	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
104	4	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	
105	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
106	4	1	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
107	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5</			

N°	Calidad de trabajo			Organización en el trabajo			Colaboración			Asistencia y puntualidad			Responsabilidad			Capacidad para trabajo			Iniciativa		
1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5	4	5	5	4	3	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
6	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2
7	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
8	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	2
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
10	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
11	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5	4	3	5	4	2	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3
14	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
15	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3
16	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
17	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4
18	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
20	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
21	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	5	4	4	5	4	3	3
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
24	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
28	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3
29	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
31	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
32	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5	4	5	5	4	3	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
34	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3
35	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
36	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
37	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
38	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	2
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
40	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
41	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
42	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5	4	3	5	4	2	2
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
44	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3
46	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
47	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2
48	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
49	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
50	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
51	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	5	4	4	5	4	3	3
53	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
54	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3
55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
57	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
58	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3
59	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

61	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
62	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5	4	5	4	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
64	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3
65	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
66	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
67	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
68	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3
69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
70	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
71	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5	4	3	5	4	2
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
74	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
75	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3
76	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
77	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2
78	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5
79	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
80	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
81	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	5	4	4	5	4	3
83	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
84	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3
85	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3
86	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
87	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
88	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3
89	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
90	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
91	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
92	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5	4	5	5	4	3
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
94	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3
95	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
96	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
97	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
98	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3
99	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
100	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
101	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5	4	3	5	4	2
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
104	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
105	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3
106	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
107	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2
108	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5
109	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
110	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
111	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	5	4	4	5	4	3
113	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
114	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3
115	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3
116	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
117	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
118	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3

Anexo 4. Rúbricas de expertos de instrumentos de recolección de datos

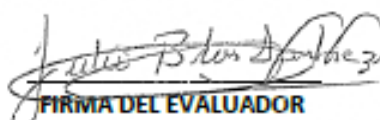
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
CERÁMICOS LAMBAYEQUE DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Relaciones Interpersonales	Habilidad para comunicarse efectivamente	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	X		X		X		X		
			Soy aceptado por mi grupo de trabajo	X		X		X		X		
			Los miembros del mi grupo de trabajo son distantes conmigo	X		X		X		X		
			Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo	X		X		X		X		
			El grupo de trabajo valora mis aportes	X		X		X		X		
	Estilo de dirección	Grado de apoyo de los jefes	Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo	X		X		X		X		
			Mi jefe se altera fácilmente	X		X		X		X		
			Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	X		X		X		X		
			Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	X		X		X		X		
			El jefe desconfía del grupo de trabajo	X		X		X		X		
	Sentido de Pertenencia	Grado de vinculación con la empresa	Conozco los beneficios que me brinda la Empresa	X		X		X		X		
			Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades	X		X		X		X		
			Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	X		X		X		X		
			Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	X		X		X		X		
			Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	X		X		X		X		
	Retribución	Grado de equidad en la remuneración	Realmente me interesa el futuro de la empresa	X		X		X		X		
			Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo	X		X		X		X		
			Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa	X		X		X		X		
			Sin remuneración no trabajo horas extras	X		X		X		X		
			Sería más feliz en otra empresa	X		X		X		X		

PRODUCTIVIDAD	Disponibilidad de Recursos	Grado de información, equipos y el aporte requerido para la realización del trabajo.	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X		X		
			El ambiente físico de mi sitio de trabajo es el adecuado	X		X		X		X		
			El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	X		X		X		X		
			Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	X		X		X		X		
			La iluminación del área de trabajo es deficiente	X		X		X		X		
	Estabilidad	Grado de estabilidad laboral	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	X		X		X		X		
			La empresa brinda estabilidad laboral	X		X		X		X		
			La empresa contrata personal temporal	X		X		X		X		
			La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	X		X		X		X		
			De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	X		X		X		X		
	Claridad y Coherencia en la Dirección	Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa.	Entiendo de manera clara las metas de la empresa	X		X		X		X		
			Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	X		X		X		X		
			Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas de la empresa	X		X		X		X		
			Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa	X		X		X		X		
			Las metas de la empresa son poco entendibles	X		X		X		X		
	Valores colectivos	Grado de cooperación, responsabilidad y respeto.	El trabajo en equipo con otras direcciones es bueno	X		X		X		X		
			Las otras direcciones responden bien a mis necesidades laborales	X		X		X		X		
			Cuando necesito información de otras direcciones las puedo conseguir fácilmente	X		X		X		X		
			Cuando las cosas salen mal las direcciones culpan a otras	X		X		X		X		
			Las direcciones resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras	X		X		X		X		
	Calidad de trabajo	Nivel de calidad laboral	Cumple a cabalidad con las tareas asignadas.	X		X		X		X		
			Es capaz de darse cuenta cuando hay problemas y solucionarlo	X		X		X		X		
			Domina rápidamente nuevas operaciones o máquinas y se adapta fácil a los cambios de trabajo	X		X		X		X		
		Nivel de organización laboral	Consigue realizar sus funciones de manera eficiente	X		X		X		X		
			Trabaja en forma organizada u ordenada	X		X		X		X		
	Organización en el trabajo		Trabaja en armonía y coordinación con sus compañeros	X		X		X		X		

	Colaboración	Nivel de colaboración	Trabaja bien con el grupo de personas que lo acompaña									
			Ayuda al grupo de personas con quien trabaja	X		X		X		X		
			Promueve el trabajo en equipo y brinda apoyo sin necesidad de solicitarlo	X		X		X		X		
	Asistencia y puntualidad	Nivel de puntualidad	Siempre asiste al trabajo y no acumula ausencias injustificadas	X		X		X		X		
			Es muy puntual, no tiene tardanzas y suele llegar antes de la hora	X		X		X		X		
			Ejecuta sus tareas con poca supervisión y se compromete con la entrega puntual de su trabajo	X		X		X		X		
	Responsabilidad	Nivel de responsabilidad	Hace lo que tiene que hacer sin decírselo a cada rato	X		X		X		X		
			Respeto las normas por sí solo	X		X		X		X		
			Cumple de manera rápida con su función	X		X		X		X		
	Capacidad para trabajo a presión	Nivel de presión laboral	Reacciona rápidamente ante las dificultades o problemas	X		X		X		X		
			Tiene habilidad para contar y realizar operaciones numéricas	X		X		X		X		
			Su trabajo es excepcional, siempre es exacto y ordenado en su trabajo	X		X		X		X		
	Iniciativa	Nivel de iniciativa	Aporta nuevas ideas para mejorar el trabajo	X		X		X		X		
			Es creativo y tiene buenas ideas en su trabajo	X		X		X		X		
			Muestra confianza en el éxito de las acciones y planes que propone	X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala de clima organizacional-EDCO, y cuestionario de productividad-CPL”

OBJETIVO: Conocer la relación del clima organizacional y la productividad.

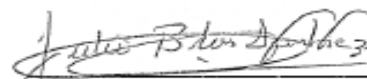
DIRIGIDO A: Trabajadores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Blas Sánchez, Julio Ernesto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de Negocios (M.B.A.)

VALORACIÓN:

Clima organizacional	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Productividad	No cumple con los requisitos	Por lo general, supera los requisitos	Cumple cabalmente con los requisitos	Por lo general, supera los requisitos	Excede ampliamente los requisitos


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CERÁMICOS LAMBAYEQUE DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Relaciones Interpersonales	Habilidad para comunicarse efectivamente	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	X		X		X		X		
			Soy aceptado por mi grupo de trabajo	X		X		X		X		
			Los miembros del mi grupo de trabajo son distantes conmigo	X		X		X		X		
			Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo	X		X		X		X		
			El grupo de trabajo valora mis aportes	X		X		X		X		
	Estilo de dirección	Grado de apoyo de los jefes	Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo	X		X		X		X		
			Mi jefe se altera fácilmente	X		X		X		X		
			Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	X		X		X		X		
			Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	X		X		X		X		
			El jefe desconfía del grupo de trabajo	X		X		X		X		
	Sentido de Pertenencia	Grado de vinculación con la empresa	Conozco los beneficios que me brinda la Empresa	X		X		X		X		
			Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades	X		X		X		X		
			Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	X		X		X		X		
			Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	X		X		X		X		
			Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	X		X		X		X		
	Retribución	Grado de equidad en la remuneración	Realmente me interesa el futuro de la empresa	X		X		X		X		
			Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo	X		X		X		X		
			Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa	X		X		X		X		
			Sin remuneración no trabajo horas extras	X		X		X		X		
			Sería más feliz en otra empresa	X		X		X		X		

PRODUCTIVIDAD	Disponibilidad de Recursos	Grado de información, equipos y el aporte requerido para la realización del trabajo.	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X		X		
			El ambiente físico de mi sitio de trabajo es el adecuado	X		X		X		X		
			El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	X		X		X		X		
			Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	X		X		X		X		
			La iluminación del área de trabajo es deficiente	X		X		X		X		
	Estabilidad	Grado de estabilidad laboral	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	X		X		X		X		
			La empresa brinda estabilidad laboral	X		X		X		X		
			La empresa contrata personal temporal	X		X		X		X		
			La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	X		X		X		X		
			De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	X		X		X		X		
	Claridad y Coherencia en la Dirección	Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa.	Entiendo de manera clara las metas de la empresa	X		X		X		X		
			Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	X		X		X		X		
			Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas de la empresa	X		X		X		X		
			Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa	X		X		X		X		
			Las metas de la empresa son poco entendibles	X		X		X		X		
	Valores colectivos	Grado de cooperación, responsabilidad y respeto.	El trabajo en equipo con otras direcciones es bueno	X		X		X		X		
			Las otras direcciones responden bien a mis necesidades laborales	X		X		X		X		
			Cuando necesito información de otras direcciones las puedo conseguir fácilmente	X		X		X		X		
			Cuando las cosas salen mal las direcciones culpan a otras	X		X		X		X		
			Las direcciones resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras	X		X		X		X		
	Calidad de trabajo	Nivel de calidad laboral	Cumple a cabalidad con las tareas asignadas.	X		X		X		X		
			Es capaz de darse cuenta cuando hay problemas y solucionarlo	X		X		X		X		
			Domina rápidamente nuevas operaciones o máquinas y se adapta fácil a los cambios de trabajo	X		X		X		X		
		Nivel de organización laboral	Consigue realizar sus funciones de manera eficiente	X		X		X		X		
			Trabaja en forma organizada u ordenada	X		X		X		X		
	Organización en el trabajo	Nivel de organización laboral	Trabaja en armonía y coordinación con sus compañeros	X		X		X		X		

	Colaboración	Nivel de colaboración	Trabaja bien con el grupo de personas que lo acompaña	X		X		X		X		
			Ayuda al grupo de personas con quien trabaja	X		X		X		X		
			Promueve el trabajo en equipo y brinda apoyo sin necesidad de solicitarlo	X		X		X		X		
	Asistencia y puntualidad	Nivel de puntualidad	Siempre asiste al trabajo y no acumula ausencias injustificadas	X		X		X		X		
			Es muy puntual, no tiene tardanzas y suele llegar antes de la hora	X		X		X		X		
			Ejecuta sus tareas con poca supervisión y se compromete con la entrega puntual de su trabajo	X		X		X		X		
	Responsabilidad	Nivel de responsabilidad	Hace lo que tiene que hacer sin decírselo a cada rato	X		X		X		X		
			Respeto las normas por sí solo	X		X		X		X		
			Cumple de manera rápida con su función	X		X		X		X		
	Capacidad para trabajo a presión	Nivel de presión laboral	Reacciona rápidamente ante las dificultades o problemas	X		X		X		X		
			Tiene habilidad para contar y realizar operaciones numéricas	X		X		X		X		
			Su trabajo es excepcional, siempre es exacto y ordenado en su trabajo	X		X		X		X		
	Iniciativa	Nivel de iniciativa	Aporta nuevas ideas para mejorar el trabajo	X		X		X		X		
			Es creativo y tiene buenas ideas en su trabajo	X		X		X		X		
			Muestra confianza en el éxito de las acciones y planes que propone	X		X		X		X		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala de clima organizacional-EDCO, y cuestionario de productividad-CPL”

OBJETIVO: Conocer la relación del clima organizacional y la productividad.

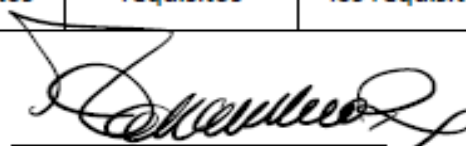
DIRIGIDO A: Trabajadores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ____ Caballero Ruiz Tadeo Germán ____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración Y Dirección De Empresas

VALORACIÓN:

Clima organizacional	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Productividad	No cumple con los requisitos	Por lo general, supera los requisitos	Cumple cabalmente con los requisitos	Por lo general, supera los requisitos	Excede ampliamente los requisitos



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CERÁMICOS LAMBAYEQUE DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Relaciones Interpersonales	Habilidad para comunicarse efectivamente	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	X		X		X		X		
			Soy aceptado por mi grupo de trabajo	X		X		X		X		
			Los miembros del mi grupo de trabajo son distantes conmigo	X		X		X		X		
			Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo	X		X		X		X		
			El grupo de trabajo valora mis aportes	X		X		X		X		
	Estilo de dirección	Grado de apoyo de los jefes	Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo	X		X		X		X		
			Mi jefe se altera fácilmente	X		X		X		X		
			Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	X		X		X		X		
			Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	X		X		X		X		
			El jefe desconfía del grupo de trabajo	X		X		X		X		
	Sentido de Pertenencia	Grado de vinculación con la empresa	Conozco los beneficios que me brinda la Empresa	X		X		X		X		
			Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades	X		X		X		X		
			Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	X		X		X		X		
			Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	X		X		X		X		
			Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	X		X		X		X		
	Retribución	Grado de equidad en la remuneración	Realmente me interesa el futuro de la empresa	X		X		X		X		
			Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo	X		X		X		X		
			Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa	X		X		X		X		
			Sin remuneración no trabajo horas extras	X		X		X		X		
			Sería más feliz en otra empresa	X		X		X		X		

PRODUCTIVIDAD	Disponibilidad de Recursos	Grado de información, equipos y el aporte requerido para la realización del trabajo.	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X		X		
			El ambiente físico de mi sitio de trabajo es el adecuado	X		X		X		X		
			El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	X		X		X		X		
			Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	X		X		X		X		
			La iluminación del área de trabajo es deficiente	X		X		X		X		
	Estabilidad	Grado de estabilidad laboral	La empresa despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño	X		X		X		X		
			La empresa brinda estabilidad laboral	X		X		X		X		
			La empresa contrata personal temporal	X		X		X		X		
			La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	X		X		X		X		
			De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	X		X		X		X		
	Claridad y Coherencia en la Dirección	Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa.	Entiendo de manera clara las metas de la empresa	X		X		X		X		
			Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	X		X		X		X		
			Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas de la empresa	X		X		X		X		
			Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa	X		X		X		X		
			Las metas de la empresa son poco entendibles	X		X		X		X		
	Valores colectivos	Grado de cooperación, responsabilidad y respeto.	El trabajo en equipo con otras direcciones es bueno	X		X		X		X		
			Las otras direcciones responden bien a mis necesidades laborales	X		X		X		X		
			Cuando necesito información de otras direcciones las puedo conseguir fácilmente	X		X		X		X		
			Cuando las cosas salen mal las direcciones culpan a otras	X		X		X		X		
			Las direcciones resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras	X		X		X		X		
	Calidad de trabajo	Nivel de calidad laboral	Cumple a cabalidad con las tareas asignadas.	X		X		X		X		
			Es capaz de darse cuenta cuando hay problemas y solucionarlo	X		X		X		X		
			Domina rápidamente nuevas operaciones o máquinas y se adapta fácil a los cambios de trabajo	X		X		X		X		
		Nivel de organización laboral	Consigue realizar sus funciones de manera eficiente	X		X		X		X		
			Trabaja en forma organizada u ordenada	X		X		X		X		
	Organización en el trabajo	Nivel de organización laboral	Trabaja en armonía y coordinación con sus compañeros	X		X		X		X		

	Colaboración	Nivel de colaboración	Trabaja bien con el grupo de personas que lo acompaña									
			Ayuda al grupo de personas con quien trabaja	X		X		X		X		
			Promueve el trabajo en equipo y brinda apoyo sin necesidad de solicitarlo	X		X		X		X		
	Asistencia y puntualidad	Nivel de puntualidad	Siempre asiste al trabajo y no acumula ausencias injustificadas	X		X		X		X		
			Es muy puntual, no tiene tardanzas y suele llegar antes de la hora	X		X		X		X		
			Ejecuta sus tareas con poca supervisión y se compromete con la entrega puntual de su trabajo	X		X		X		X		
	Responsabilidad	Nivel de responsabilidad	Hace lo que tiene que hacer sin decirselo a cada rato	X		X		X		X		
			Respeto las normas por sí solo	X		X		X		X		
			Cumple de manera rápida con su función	X		X		X		X		
	Capacidad para trabajo a presión	Nivel de presión laboral	Reacciona rápidamente ante las dificultades o problemas	X		X		X		X		
			Tiene habilidad para contar y realizar operaciones numéricas	X		X		X		X		
			Su trabajo es excepcional, siempre es exacto y ordenado en su trabajo	X		X		X		X		
	Iniciativa	Nivel de iniciativa	Aporta nuevas ideas para mejorar el trabajo	X		X		X		X		
			Es creativo y tiene buenas ideas en su trabajo	X		X		X		X		
			Muestra confianza en el éxito de las acciones y planes que propone	X		X		X		X		



 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala de clima organizacional-EDCO, y cuestionario de productividad-CPL”

OBJETIVO: Conocer la relación del clima organizacional y la productividad.

DIRIGIDO A: Trabajadores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Zentner Alva, Juan Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración Y Dirección De Empresas

VALORACIÓN:

Clima organizacional	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Productividad	No cumple con los requisitos	Por lo general, supera los requisitos	Cumple cabalmente con los requisitos	Por lo general, supera los requisitos	Excede ampliamente los requisitos


FIRMA DEL EVALUADOR