

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**Clima laboral y productividad en los colaboradores del área de servicios
generales de una empresa agroindustrial 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

AUTORA:

Bach. Castañeda Ramírez Yessica Yasenia

ASESOR:

Mg. Toro Reque Rubén Gustavo

(<https://orcid.org/0000-0002-5176-0785>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Comportamiento en las Organizaciones

PIMENTEL PERÚ

AÑO 2024



ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

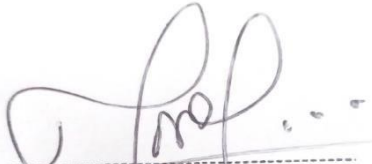
Yo, **DR. RUBEN TORO REQUE**, asesor de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela de Psicología, he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe presentado por el bachiller: **YESSICA YASENIA CASTAÑEDA RAMIREZ** titulado: **"CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE SERVICIOS GENERALES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL 2023"**

Elaborado por el estudiante. **YESSICA YASENIA CASTAÑEDA RAMIREZ**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **29%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN**.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 20 de setiembre del 2023



Mg. Rubén G. Toro Reque
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 9366

DR. RUBEN TORO REQUE



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
COMISION DE GRADOS Y TITULOS



ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA TITULO PROFESIONAL

En Chiclayo, al día 12 del mes de julio del año dos mil veinticuatro, ante el Jurado constituido por:

Presidente : **MG. IMELDA SEGOVIA BRAVO**
Secretario : **LIC. JUAN SECLÉN FLORES**
Vocal : **MG. YOLANDA CASTRO YOSHIDA**

El Graduado : **YESSICA YASENIA CASTAÑEDA RAMÍREZ**

El título de la Tesis a sustentar es: **CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE SERVICIOS GENERALES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL 2023.**

Para optar el Título de Licenciado en **PSICOLOGIA**, obteniendo el siguiente calificativo: ...*por Mayoría*.....

MG. IMELDA SEGOVIA BRAVO
Presidente

LIC. JUAN SECLÉN FLORES
Secretario

MG. YOLANDA CASTRO YOSHIDA
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres. Este logro es un testimonio de su inmenso amor y dedicación. Valoro mucho las lecciones de vida que me han impartido y por el cariño que siempre me han brindado. Mi gratitud hacia ustedes es imposible de expresar completamente. Esta tesis es un tributo a su legado y a la eterna admiración que siento por ustedes. Gracias por ser los mejores padres del mundo.

Para mi increíble hermano: Gracias por enseñarme que la vida es más divertida cuando hay compañía. Esta tesis es el resultado de años de compartir risas, secretos ¡Este logro es tuyo también!

AGRADECIMIENTO

Doy las gracias a aquellos que participaron, conmigo en la realización de esta tesis.

En verdad, fue un proceso tan largo que, a veces, parecía interminable. Con afecto, quiero agradecer a mi padre y a mi madre; a mi hermano y a mis amigos. Agradezco todo su amor, su comprensión y compañía.

Finalmente, quiero agradecer a aquellos que, con una palabra, una frase casual, me impulsaron a dar un paso y otro más para llegar a donde estoy hoy. Gracias a todos ellos es que se realizó esta investigación.

Índice de Tablas

Tabla 1	<i>Relación entre clima laboral y productividad</i>	16
Tabla 2	<i>Niveles de clima laboral</i>	17
Tabla 3	<i>Niveles de productividad</i>	18
Tabla 4	<i>Relación entre realización personal y las dimensiones de la productividad</i>	19
Tabla 5	<i>Relación entre productividad y las dimensiones de la productividad</i>	20
Tabla 6	<i>Relación entre supervisión y las dimensiones de la productividad</i>	21
Tabla 7	<i>Relación entre comunicación y las dimensiones de la productividad</i>	22
Tabla 8	<i>Relación entre condiciones laborales y las dimensiones de la productividad</i>	23

Índice de Contenidos

Carátula	i
Índice de Contenidos	ii
Índice de Tablas	iii
Índice de Abreviaturas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. DESARROLLO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo de investigación	10
3.2. Diseño de investigación	10
3.3. Variables y operacionalización	11
3.4. Población, muestra y muestreo	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Procedimientos de recolección de datos	14
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	14
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	16
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	33

Índice de Abreviaturas

OIT	Organización Internacional del Trabajo	1
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	1
AFC	Análisis Factorial Confirmatorio	14
K-S	Kolmogorov-Smirnov	15

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre Clima laboral y productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial 2023. Metodológicamente, corresponde a un tipo de investigación cuantitativa, de diseño no experimental, transversal y correlacional; la población estuvo conformada por colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial, y la muestra lo constituyeron 80 colaboradores, de ambos sexos, (36 mujeres y 44 varones), cuyas edades oscilan entre 21 a 40 años; los instrumentos de recojo de datos fueron la escala de clima laboral y el cuestionario de productividad. Los resultados demostraron que, existe relación directa y altamente significativa entre clima laboral y productividad, tanto a nivel general ($\rho=.434$; $p=.002$), como dimensional, con la excepción de la dimensión supervisión; asimismo, se evidenció la prevalencia de niveles moderados de clima laboral, en los colaboradores varones (56.8%) y mujeres (61.1%); y niveles moderados de productividad en varones (54.4%) y mujeres (44.4%). Por tanto, se concluyó que, el aumento en los niveles del clima laboral, condiciona el aumento proporcional de la productividad; por el contrario, un menor clima laboral, genera una menor productividad en los colaboradores, lo que evidencia la dependencia entre las variables.

Palabras clave: clima laboral, productividad, colaboradores.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between work climate and productivity in employees of the general services area of an agro-industrial company 2023. Methodologically, it corresponds to a type of quantitative research, of a non-experimental, cross-sectional and correlational design; The population was made up of collaborators from the general services area of an agro-industrial company, and the sample was made up of 80 collaborators, of both sexes, (36 women and 44 men), whose ages ranged from 21 to 40 years; The data collection instruments were the work climate scale and the productivity questionnaire. The results showed that there is a direct and highly significant relationship between work environment and productivity, both at a general level ($\rho=.434$; $p=.002$), and dimensional, with the exception of the supervision dimension; Likewise, the prevalence of moderate levels of work environment was evidenced, in male (56.8%) and female (61.1%) collaborators; and moderate levels of productivity in men (54.4%) and women (44.4%). Therefore, it was concluded that the increase in the levels of the work climate conditions the proportional increase in productivity; On the contrary, a lower work environment generates lower productivity in collaborators, which shows the dependence between the variables.

Keywords: work environment, productivity, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

La actividad laboral resulta imprescindible para el ser humano, pues es la principal fuente que le permite satisfacer sus necesidades (Burr et al., 2022). Los trabajadores demandarán condiciones óptimas que les permita cumplir a cabalidad con sus labores (d'Errico et al., 2021). Esto ha elicitado un creciente interés por abordar las condiciones del ambiente laboral, como factores clave. Sin embargo, el panorama actual del trabajo no es el mejor; tal es así que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), el 52% de los trabajadores de países desarrollados, y el 34% de trabajadores en países en vías de desarrollo, que desempeñan funciones clave para garantizar las actividades de las empresas, han manifestados abiertamente no estar a gusto con las condiciones en las que laboran actualmente.

En esa misma línea, el citado informe de la OIT (2023), hace mención que los trabajadores del mundo, valoran las condiciones de trabajo como no propicias, en función de diversas categorías, entre ellas, elevados riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo; exceso de temporalidad en la situación contractual; horarios de trabajo largos e irregulares (46%); bajos niveles retributivos (29%); infrarrepresentación; déficit de protección social (60%); formación insuficiente; asimismo, la adecuación de las empresas a la crisis sanitaria, que generó enormes problemas, incluyendo pérdidas de puestos de trabajo.

Tal panorama también se presenta en el Perú. Así, según un informe que publica la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2023) se han detectado una serie de problemas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, inadecuadas condiciones del ambiente laboral, informalidad, e ineficientes políticas para la protección de los trabajadores. En el citado informe, en lo que va del presente año, se ha llegado a sancionar a 5 098 empresas que no cumplen con las condiciones laborales óptimas para sus trabajadores; así, en la región Lambayeque, se han paralizado un promedio de 52 actividades laborales, en las que se encontró un riesgo inminente y grave para la salud de los trabajadores.

Esta problemática ha generado, además de un creciente interés en las empresas por abordar el clima laboral, un aumento en los estudios científicos que indagan sobre dicha cuestión. Tal es así que, se ha evidenciado que, el clima laboral se asocia positivamente con la gestión por competencias (Gutiérrez et al., 2020) y la gestión administrativa (Vergaray et al., 2022); con los estilos de liderazgo organizacional (Duran et al., 2020) y rendimiento productivo (Pilligua y Arteaga, 2020). Por otro lado, se asocia de forma negativa con estrés laboral y consumo de alcohol (Cruz et al., 2022); ausencia laboral y salida prematura del trabajo (d'Errico et al., 2021); cambios negativos en la capacidad de respuesta al trabajo (Burr et al., 2022); desigualdades ocupacionales y accidentes laborales (Niedhammer et al., 2019); y deficiencias en el cuidado de la salud (van de Ven et al., 2022). Estos hallazgos, sin duda, confirman la trascendencia del clima laboral en diversas entidades; pero, al mismo tiempo, ha permitido delimitar la capacidad de los trabajadores para cumplir con sus labores.

Respecto de la productividad, la OIT (2023), ha mencionado que, existe una tendencia hacia la baja, en relación con la disminución del control de factores, por parte de las empresas, los cuales coadyuvan con el incumplimiento de labores. En esa misma línea, la SUNAFIL (2023), en su boletín informativo refiere que, diversas actividades laborales han tenido que paralizar, dado que, las empresas no cumplen con brindar las condiciones para el desarrollo de actividades labores, que afecta la productividad. En los últimos años, dicha variable también ha sido abordado con asiduidad (Baltodano y Leyva, 2021). Así, se ha demostrado que, la productividad se asocia con la innovación empresarial (García et al., 2020); gestión administrativa (León, 2020); empowerment (Leyva y Vilca, 2020); asimismo, correlaciona con el clima de trabajo (Prada et al., 2020); lo que demuestra la importancia de dicha variable. Sin embargo, como ya se mencionó, no siempre la productividad es la mejor, y, en gran medida, está relacionada con el clima del trabajo (Quijia et al., 2021).

En esa línea, mediante comunicación personal y entrevista, se constató que, los colaboradores de una empresa agroindustrial de Olmos, perciben deficiencias en cuanto al cuidado de las condiciones de trabajo y clima laboral, que permitan garantizar

la productividad; por tal motivo, se desarrolló la presente investigación, que responde a la formulación del problema: ¿existe relación entre clima laboral y productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial 2023? El estudio se justifica por conveniencia, dado que, permitió determinar la relación entre variables, aportando a la ciencia; asimismo, por relevancia social, pues, los hallazgos son provechosos para los trabajadores, directivos de la empresa, así como también, para la comunidad científica y profesionales involucrados, quienes podrán orientar sus acciones en la búsqueda de soluciones efectiva al problema abordado; a su vez, como valor teórico, ya que, permitió llenar el vacío del conocimiento, pues, a la fecha no se tenía evidencias precisas respecto de la asociación entre clima laboral y productividad; así también, como utilidad metodológica, aportará evidencia científica selecta y se constituirá en precedente de futuras indagaciones, desde otras propuestas metodológicas.

Así pues, para cumplir con los fines propuestos de planeó como objetivo general: determinar la relación entre clima laboral y productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial 2023; así como también, los objetivos específicos: a) identificar los niveles de clima laboral; b) identificar los niveles de productividad; c) establecer la relación entre la dimensión realización personal y las dimensiones de la productividad; d) establecer la relación entre la dimensión involucramiento laboral y las dimensiones de la productividad; e) establecer la relación entre la dimensión supervisión y las dimensiones de la productividad; f) establecer la relación entre la dimensión comunicación y las dimensiones de la productividad; y, g) establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales y las dimensiones de la productividad. Finalmente, se planteó como hipótesis, existe relación entre clima laboral y productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial 2023.

II. DESARROLLO

El clima laboral se define como aquellos argumentos perceptuales del trabajador, respecto de comportamiento de la organización, en términos de estructura y relaciones que influyen en el cumplimiento de sus labores (Brunet, 1987). El clima laboral resulta ser un componente imprescindible en el trabajo, y tiene carácter multidimensional e indeterminado (Prado, 2014). Para su abordaje, se han estudiado factores relacionados con las percepciones del trabajador y la estructura misma de la organización; así, en lo que concierne a las percepciones del trabajador, éstas estarán delimitadas en función de trabajo y del ambiente dentro del trabajo; en el que influyen sensaciones atribuidas al estado de ánimo de cada colaborador; mientras que, en la valoración de las percepciones del clima laboral, es ineludible que, la dimensión cultural de la organización ejerza influencia; la cuál, va a deferir en cada trabajador, volviendo mucho más subjetivo el concepto de clima laboral (Olaz, 2013).

El clima laboral también es conceptualizado como el conjunto de peculiaridades, características, atributos propios del ambiente de trabajo que, al ser percibidas por los trabajadores, producen sensaciones afectivas de agrado o desagrado, de aprobación o rechazo, las cuales, generan influencia directa sobre su comportamiento y el cumplimiento de sus labores (Palma, 2004). A su vez, hace referencia a aquellas valoraciones subjetivas que expresa un colaborador en relación con su ambiente laboral, que se construye a partir de las características organizacionales y físicas del trabajo, los vínculos entre trabajadores, y los estados emocionales que de ello se derivan, configurando el comportamiento del colaborador (Chiavenato, 2011).

El clima laboral hace alusión al ambiente de trabajo que se percibe entre los integrantes de una determinada organización; y está directamente relacionada con la motivación de cada trabajador y de la organización en sí; siendo positivo, en cuanto permite que, los colaboradores puedan satisfacer sus necesidades y aumentar su moral; y negativo, en cuanto no permite que éstos puedan acceder a la satisfacción de sus necesidades (Davis y Newstrom, 1999).

En la percepción y formación de un concepto propio del clima laboral, intervienen juicios compartidos respecto de las políticas de la organización, de sus procedimientos, de las prácticas establecidas y del conjunto de normas y reglas que rigen la actividad laboral (Olaz, 2009). A su vez, son relevantes procesos como prácticas de liderazgo, toma de decisiones, reconocimientos, funciones, relaciones que se establecen entre empleados, misión y visión de la empresa, así como su trascendencia y el cumplimiento de sus objetivos (Cuadra y Veloso, 2007).

Respecto de los fundamentos teóricos del clima laboral, existen una diversidad de aproximaciones teóricas que bien podrían explicar dicha variable; siendo una de ella, la propuesta por Kelly en la década de los 80, denominada teoría psicológica de los constructos personales, en la que afirma que, la percepción del clima laboral se entiende desde una perspectiva de constructo, esto implica, un fenómeno subjetivo que es relativo y circunstancial. El postulado principal tiene que ver con el alternativismo constructivo, mediante el cual, cada individuo interpreta una misma situación o contexto a su manera, y está condicionado por sus creencias, sistema de valores, personalidad, y variables sociodemográficas y relativas al trabajo (Olaz, 2013).

A partir de la teoría del comportamiento organizacional de Likert, el clima laboral se ve reflejado por el comportamiento de los trabajadores; y éste está estrechamente relacionado con el comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales, que son percibidas por los trabajadores; en la que influyen factores como, parámetros del contexto de trabajo, el uso de herramientas y tecnología, la estructura de la organización, la posición jerárquica de cada trabajador, el sistema de recompensas, actitudes, características de personalidad, aspectos motivacionales y el nivel de satisfacción con el trabajo (Bordas, 2016).

En la teoría de Likert (1978), se concibe al clima laboral como una variable dinámica, que guarda relación con el comportamiento participativo del colaborador, el cual, promueve la eficacia y eficiencia individual con proyección hacia lo colectivo; y suele mantener elevado los niveles de motivación por el trabajo, lo que sustenta que,

el colaborador cumpla cabalmente con sus labores (Ashkanasy et al., 2000). Así, toda organización que implemente técnicas y metodologías apropiadas para que sus colaboradores pueden cumplir con sus expectativas de realización personal, garantizará un adecuado clima y, por tanto, el cumplimiento de objetivos (Prado, 2014).

El clima organizacional, desde la propuesta de Palma (2004), se explica a partir de las dimensiones: a) realización personal, que tiene que ver con aquellas percepciones propias del colaborador, por las cuales, considera al ambiente laboral como un espacio propicio para el cumplimiento de sus expectativas y aspiraciones en términos de trabajo; b) involucramiento laboral, que hace referencia al grado en que el trabajador percibe ser parte de la organización, y destina sus esfuerzos por alcanzar el cumplimiento de las metas propuestas por la empresa. c) supervisión, tiene que ver con aquellos aspectos relacionados con las percepciones del trabajador respecto del control que ejercen niveles jerárquicos superior sobre sus actividades, y las condiciones en que se desarrollan, para garantizar su cumplimiento; d) comunicación, hace referencia al grado en que se establecen vínculos interpersonales entre colaboradores, dentro del ambiente de trabajo, y que, influye en el cumplimiento de las labores; e) condiciones laborales, tiene que ver con aspectos relacionados con el ambiente de trabajo, estructura, equipamiento, seguridad laboral, sistema de recompensas, incentivos, acceso a condiciones apropiadas (Palma, 2004).

La productividad se ha constituido en una variable de relevancia para las ciencias organizacionales, toda vez que, su valoración resulta imprescindible para la consecución de objetivos empresariales, y al mismo tiempo, para el sostenimiento de la actividad laboral de los trabajadores (Mejía et al, 2006). En tal sentido, la primera aproximación definitoria tiene que ver con aquel indicador de resultados que se obtiene de las actividades propias del trabajador (Chiavenato, 2011). En términos del trabajo, se define como aquella capacidad del trabajador para cumplir cabalmente con sus actividades, que le permite sumar en los indicadores de desempeño de la organización (Salazar et al., 2009). Es un indicador resultante de los mismos procesos de mejora implementados por la organización, que han permitido aumentar el desempeño del trabajador (Chiavenato, 2011). En su valoración, se busca encontrar un equilibrio entre

el resultado que proporcionan los empleados, en relación con su capacidad individual para alcanzar un determinado objetivo productivo (Hodgetts y Altman, 1985). Asimismo, los ingresos por trabajador, es uno de los indicadores frecuentemente utilizados en su valoración, pues permite cuantificar dicho resultado (Witt, 1998). Sin embargo, en determinados casos, la valoración de los ingresos por trabajador, no resulta ser del todo precisa, dado que, muchos factores influyen en dicha medida, entre ellos, los relacionados con el clima laboral (Chiavenato, 2011).

En esa misma línea, la productividad también es conceptualizada como la capacidad del trabajador para generar bienes a la organización, en correlación con los recursos que le han sido asignados para cada tarea (Witt, 1998). Así también, puede asociarse la capacidad productiva del trabajador, con el tiempo que emplea para el cumplimiento efectivo de sus funciones; es decir, un menor tiempo, será indicador de mejor productividad del trabajador (Ruiz, 1987). En la productividad, se enfatiza en entender la capacidad productiva de cada trabajador, en relación con la utilización de recursos que le han sido asignados, sean estos tecnológicos y económicos; es decir, la productividad se entiende, a partir de una menor reducción de gastos e inversión para la obtención de una determinada tarea (Guerrero y Puerto, 2007).

En la productividad dentro del trabajo, ejercen influencia una serie de factores, que tienen que ver, por un lado, con las condiciones individuales del trabajador y, por otro lado, con las condiciones de la organización, entre ellas, el clima del trabajo y de la organización misma; las cuales, a su vez, tienen que ver con el alcance de los objetivos propuestos y el cumplimiento de las metas esperadas (Ruiz, 1987). En términos de indicadores, la productividad laboral se explica de la confluencia de indicadores; entre ellos, la eficiencia

Así, en la teoría de la administración de recursos humanos, se hace énfasis en enfocar la productividad laboral en función de un equilibrio entre lo que otorga el trabajador y lo que otorga la empresa para que dicho funcionario alcance los objetivos en menor tiempo y coste (Morales & Masis, 2014).

Desde este postulado teórico, los factores que se describen como influyentes en la productividad, incluyen al entorno, es decir, el clima de la organización; las características propias del trabajo, en donde cobra relevancia factores ambientales; la satisfacción con el trabajo; las prácticas de valores laborales; las actitudes; el sistema de remuneración, la gestión de la salud y seguridad laboral; las capacitaciones; y las posibilidades de desempeño del trabajador (Cequea et al., 2011). Cabría resaltar que, es indispensable valorar el conjunto de capacidades personales que posee el colaborador, que le llevan a ser catalogado como productivo (Coremberg, 2007).

Al revisar la literatura científica, se han identificado una serie de estudios que abordan las variables de la presente investigación. En ese sentido, cabría citar a **López y Castiblanco (2021)**, en su estudio desarrollado en Chile, que tuvo como finalidad determinar la relación entre clima laboral y la productividad en trabajadores de una organización; el diseño de estudio fue no experimental, de tipología correlacional; la muestra estuvo conformada por 56 trabajadores; los instrumentos de recojo de datos fueron una escala de clima de trabajo y un cuestionario de productividad. Los principales hallazgos evidenciaron la asociación directa entre las variables ($p < .05$); por ello, se concluyó que, la forma en que los trabajadores perciban el clima laboral, condicionará su nivel de productividad y cumplimiento de sus labores.

Asimismo, **Pilligua y Arteaga (2020)**, en su estudio realizado en Colombia, que tuvo como propósito establecer la relación entre clima laboral y la productividad de colaboradores de una empresa; el diseño metodológico fue no experimental, de corte transversal y tipología relacional; la muestra estuvo conformada por 87 colaboradores; los instrumentos de recojo de datos fueron la escala de clima laboral y un cuestionario de productividad. Los principales hallazgos evidenciaron la asociación entre las variables ($\rho = .453$; $p < .05$); asimismo, la mayoría de los trabajadores perciben como inadecuado el clima de trabajo; por tanto, se concluyó que, percepciones negativas del clima laboral condicionan una menor productividad de los trabajadores.

Del mismo modo, **Prada et al (2020)**, en su estudio desarrollado en Colombia, que tuvo como finalidad establecer la asociación entre clima laboral y productividad en colaboradores de una empresa; el diseño de investigación fue no experimental, correlacional; la muestra estuvo conformada por 162 trabajadores; los instrumentos de recojo de datos fueron la escala de clima laboral y cuestionario de productividad. Los resultados evidenciaron la asociación entre las variables ($p < .05$); por lo que, se concluyó que, el clima del trabajo condiciona la productividad de los trabajadores, en un sentido positivo si es percibido apropiadamente; por cuanto, coadyuva en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

A nivel nacional, **Lam (2022)**, en su indagación desarrollada en Arequipa, que tuvo como finalidad establecer la relación entre clima laboral y productividad en colaboradores de una empresa; el diseño de investigación fue no experimental y correlacional; la muestra estuvo conformada por 120 colaboradores; y los instrumentos de recojo de datos fueron, la escala de clima laboral y un cuestionario de productividad. Los principales resultados demostraron la asociación directa entre variables ($\rho = .456$; $p < .05$); por lo cual, se concluyó que, aquellos determinantes del ambiente laboral ejercen dependencia sobre el nivel de productividad. También, **Suárez (2022)**, en su indagación desarrollada en Amazonas, que tuvo como finalidad valorar la asociación entre clima laboral y productividad en colaboradores de una entidad de salud; el diseño fue no experimental, de enfoque cuantitativo y de tipología correlacional; la muestra estuvo conformada por 30 colaboradores; los instrumentos de recojo de datos fueron escala de clima laboral y cuestionario de productividad. Los principales hallazgos revelaron la asociación entre variables ($\rho = .491$; $p < .05$); por tanto, se concluyó que, cuanto mejor sea la gestión del clima de trabajo, mejor garantía de la productividad de los trabajadores.

Sánchez (2020), en su estudio realizado en Tarapoto, cuya finalidad fue establecer la relación entre clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier; el diseño metodológico fue no experimental, correlacional y transversal; la muestra estuvo conformada por 39 colaboradores; los instrumentos de recojo de datos fueron

escala de clima laboral y cuestionario de productividad. Los resultados permitieron evidenciar que existe relación directa entre las variables ($\rho=.760$; $p<.05$); por lo que, se concluyó que, los determinantes del clima laboral condicionan la productividad de los trabajadores. Además, **Altamirano (2020)**, en su investigación desarrollada en Chiclayo, que tuvo como finalidad establecer la relación entre clima laboral y productividad en trabajadores de una agencia bancaria; el diseño fue no experimental, correlacional; la muestra lo conformaron 44 colaboradores; los instrumentos de recojo de datos fueron escala de clima laboral y cuestionario de productividad. Los resultados demostraron correlación positiva entre variables ($\rho=.593$; $p<.05$); así, se concluyó que, un buen clima laboral condicionará una mejor productividad de los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación se enmarcó en la tipología cuantitativa, que consiste en la aplicación de procesos y métodos de investigación cuantificables, es decir, la representación numérica de las variables y la comprobación matemática de inferencias (Hernández y Mendoza, 2020). Así, las variables objeto de estudio fueron representadas mediante valores numéricos, con la finalidad de comprobar supuestos teóricos e hipotéticos, a través de métodos y procedimientos estadísticos.

3.2. Diseño de investigación

La investigación corresponde a un diseño no experimental, que consiste en la comprobación de inferencias, sin ejercer manipulación sobre las variables (Hernández y Mendoza, 2020). En tal sentido, durante todo el proceso de indagación se cuidó rigurosamente de no manipular las variables, es decir, de no interferir en su medición, y reportarlas en su estado actual, acorde con el medio social.

Asimismo, el estudio corresponde a un diseño transversal y correlacional (Hernández y Mendoza, 2020). En ese sentido, transversal, pues los datos fueron

recopilados en un momento dado; y correlacional, por su finalidad, pues permitió determinar la relación entre las variables clima laboral y productividad.

3.3. Variables y operacionalización

Variable 1. Clima laboral

Definición conceptual: El clima laboral es definido como el conjunto de peculiaridades, características, atributos propios del ambiente de trabajo que, al ser percibidas por los trabajadores, producen sensaciones afectivas de agrado o desagrado, de aprobación o rechazo, las cuales, generan influencia directa sobre su comportamiento y el cumplimiento de sus labores (Palma, 2004).

Definición operacional: el clima laboral se define operacionalmente, a partir de la sumatoria de los reactivos y las dimensiones realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de la escala de clima laboral de Palma (2004).

Dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Escala de medición: intervalo.

Variable 2. Productividad.

Definición conceptual: La productividad se define como aquella capacidad del trabajador para cumplir cabalmente con sus actividades, que le permite sumar en los indicadores de desempeño de la organización (Salazar et al., 2009).

Definición operacional: la productividad se define operacionalmente a partir de la suma de los reactivos y las dimensiones motivación, formación y desempeño, y eficiencia del cuestionario de productividad laboral de Oscco (2018).

Dimensiones: motivación, formación y desempeño, y eficiencia.

Escala de medición: intervalo.

3.4. Población, muestra y muestreo

La población es el universo de estudio, es decir, la totalidad de sujeto que, al compartir características pueden ser incluidos como parte de un estudio (Hernández y Mendoza, 2020). En ese sentido, la población estuvo conformada por 116 colaboradores del área de servicios generales de una empresa privada, del rubro agroindustrial, del distrito de Olmos, en la región Lambayeque.

La muestra es una porción de la población, que se extrae con fines de simplificar y facilitar el estudio (Hernández y Mendoza, 2020). Así, para la presente investigación, la muestra estuvo conformada por 80 colaboradores, de ambos sexos (36 mujeres y 44 varones), cuyas edades oscilan entre 21 y 40 años; colaboradores del área de servicios generales.

El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia, donde fueron invitados todos los colaboradores del área de servicios generales; sin embargo, únicamente fueron incluidos aquellos que cumplieron los criterios señalados:

Criterios de inclusión muestral

- Fueron incluidos los colaboradores con vínculo laboral, que pertenecer al área de servicios generales de una empresa agroindustrial de Olmos.

- Fueron considerados aquellos trabajadores que, de forma libre y voluntaria decidieron participar del estudio.
- Asimismo, fueron incluidos los colaboradores que cumplieron con responder la totalidad de preguntas de los instrumentos de recojo de datos.

Criterios de exclusión muestral

- Fueron excluidos los colaboradores que pertenecen a otras áreas de servicios de la empresa agroindustrial de Olmos
- Fueron excluidos los trabajadores que decidan no participar, o aquellos se retiraron antes de concluir el estudio.
- Fueron excluidos los colaboradores que, por diversos motivos, estuvieron ausentes durante el proceso de recojo de datos.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación, la técnica fue la encuesta, que consiste en la aplicación de pruebas estandarizadas que valoran las variables objeto de estudio, con precisión y objetividad (Hernández y Mendoza, 2020).

Los instrumentos de recojo de datos fueron los siguientes: escala de clima laboral de Palma (2004), de procedencia peruana, que fuera revalidada por Salazar y Serpa (2017). Dicho instrumento tiene como finalidad valorar características del clima de trabajo, desde la perspectiva de los colaboradores; está compuesto de 50 reactivos, con un tipo de respuesta Likert de 5 puntos. Puede ser aplicado de forma individual o colectiva, en trabajadores, con una antigüedad mayor a 3 meses.

La validez de dicho instrumento fue establecida mediante análisis factorial confirmatorio (AFC), en donde se evidenció que, los factores se agrupan en 5 factores de primer orden, acorde con el modelo teórico propuesto (CFI=.969; RMSEA=.059). Asimismo, la fiabilidad por consistencia interna evidenció valores aceptables para cada dimensión y a nivel general ($\alpha > .9$); por lo que, se concluyó que el instrumento es válido

y confiable (Salazar & Serpa, 2017); y puede ser utilizado en la población objetivo, para los fines del estudio.

El siguiente instrumento fue el cuestionario de productividad de Oscoco (2018), de procedencia peruana. Dicho instrumento tiene como finalidad valorar la productividad laboral de colaboradores dentro del ámbito laboral; está conformado por 18 reactivos, con un tipo de respuesta Likert de 5 puntos. Puede ser aplicado de forma individual o colectiva en sujetos que se encuentren inmersos dentro del ámbito laboral.

Para la validez de contenido, se procedió con el criterio de jueces, habiéndose obtenido aprobación respecto de la inclusión de las dimensiones y reactivos (95%); asimismo, la fiabilidad, por criterio alfa de Cronbach determinó valores aceptables ($\alpha=.789$ a nivel general), que confirma sus adecuadas propiedades (Oscoco, 2018).

3.6. Procedimientos de recolección de datos

En la presente investigación, se procedió de la siguiente manera: inicialmente se gestionó los permisos interinstitucionales necesarios; en seguida, se calendarizó las fechas de recojo de datos en coordinación con las autoridades de la entidad laboral; asimismo, se preparó los materiales y medios necesarios, es decir, se digitalizó las pruebas en formulario Google, que fueron socializadas por medios electrónicos. A continuación, se procedió con la aplicación virtual de los instrumentos. En ese sentido, se informó del consentimiento informado, y de la forma correcta de responder a las preguntas de las pruebas. Durante el proceso fueron despejadas las dudas surgidas, y se respetó irrestrictamente la confidencialidad de los datos, y la autonomía de los participantes, asumiendo con responsabilidad sus decisiones.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de los datos, se procedió de la siguiente manera: la información recopilada electrónicamente fue ingresada en una hoja de cálculo en el software Excel, donde fue ordenada acorde con datos demográficos y la

operacionalización de las variables; asimismo, se calculó los puntajes dimensionales y totales de cada variable. A continuación, dichos datos ordenados fueron exportados al software Statistical Package for Social Sciences, versión 27.

Dentro del SPSS, se procedió, inicialmente con la prueba de normalidad de los datos, mediante el estadístico Kolmogorov-Smirnov (K-S), que permitió identificar una distribución no normal de los datos ($p < .05$); por lo que, se optó por elegir un estadístico no paramétrico, para el contraste de las hipótesis, siendo elegido el coeficiente rho de Spearman. Finalmente, se procedió con el análisis inferencial, respondiendo a los objetivos planteados. Las evidencias alcanzadas fueron exportadas al informe, para ser analizadas y contrastadas.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1

Relación entre clima laboral y productividad

	Clima laboral	
	rho	p
Productividad	.434	.002

Nota: la relación es significativa a nivel $p < .05$; y altamente significativa a nivel $p < .01$

En la Tabla 1 se observa la relación entre clima laboral y productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial. Al respecto, se aprecia que, el clima laboral y productividad correlacionan de forma directa, de magnitud moderada ($\rho = .434$), y altamente significativa ($p < .01$). Estos resultados orientan a inferir que, a mayor percepción de un clima laboral apropiado, que considere al trabajador como punto central, proporcionalmente, mejorará la productividad, es decir, la motivación para el desarrollo de sus funciones, su desempeño y formación y la eficiencia con la que logre cumplir con las metas y tareas encomendadas; por el contrario, percepciones adversas y negativas del clima laboral, condicionará una menor productividad en el trabajador, al considerar que no es tomando en consideración. Así pues, el clima organizacional condiciona la productividad y esta a su vez a la primera.

Tabla 2*Niveles de clima laboral*

Niveles	Varones		Mujeres	
	f	%	f	%
Alto	5	11.4	3	8.3
Moderado	25	56.8	22	61.1
Bajo	14	31.8	11	30.6
Total	44	100.0	36	100.0

En la Tabla 2 se observa los niveles de clima laboral en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial. Al respecto, se aprecia que, tanto en los varones, como en las mujeres, predominan los niveles moderados, en 25 varones, que representan el 56.8%; y 22 mujeres, que representan el 61.1%; seguido de los niveles bajos, en 14 varones, con el 31.8% y 11 mujeres, con el 30.6%; y finalmente, con menor frecuencia, los niveles altos, en 5 varones, que representan el 11.4% y 3 mujeres, que representan el 8.3%. De tal modo que se infiere que, tanto en los trabajadores varones, como en las mujeres, prevalecen en grado moderado aquellas peculiaridades, características, atributos propios del ambiente de trabajo que, al ser percibidas por los trabajadores, producen sensaciones afectivas de agrado o desagrado, de aprobación o rechazo, las cuales, generan influencia directa sobre su comportamiento y el cumplimiento de sus labores.

Tabla 3*Niveles de productividad*

Niveles	Varones		Mujeres	
	f	%	f	%
Alto	14	31.8	12	33.3
Moderado	24	54.5	16	44.4
Bajo	6	13.6	8	22.2
Total	44	100	36	100

En la Tabla 3 se aprecia los niveles de productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial. Al respecto, se observa que, tanto en los varones, como en las mujeres, predominan los niveles moderados en 24 varones, que representan el 54.5% y 16 mujeres, que representan el 44.4%; seguido de los niveles altos, en 14 varones, con el 31.8% y 12 mujeres, con el 33.3%; y finalmente, con menor asiduidad, los niveles bajos, en 6 varones, que representan el 13.6% y 8 mujeres, que representan el 22.2%. En ese sentido, se infiere que, tanto en los trabajadores varones, como en las mujeres predominan en grado moderado capacidades para cumplir cabalmente con sus actividades, que le permite sumar en los indicadores de desempeño de la organización.

Tabla 4*Relación entre realización personal y las dimensiones de la productividad*

	Realización personal	
	rho	p
D1. Motivación	.302	.001
D2. Formación y desempeño	.305	.002
D3. Eficiencia	.333	.005

Nota: la relación es significativa a nivel $p < .05$; y altamente significativa a nivel $p < .01$

En la Tabla 4 se aprecia la relación entre la dimensión realización personal del clima laboral y las dimensiones de la productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial. Al respecto, se observa que, la dimensión realización personal correlaciona de forma directa, magnitud baja, con las dimensiones motivación ($\rho = .302$); formación y desempeño ($\rho = .305$) y eficiencia ($\rho = .333$), siendo dichas relaciones altamente significativas ($p < .01$). Así pues, se infiere que, los trabajadores perciben una mejor realización personal dentro de la entidad laboral, proporcionalmente, mejorarán su motivación para el trabajo, su disposición para la formación y el desempeño y su capacidad de eficiencia que contribuyen con la productividad laboral; sin embargo, se tendrá el efecto contrario, en cuanto se perciba una mejor realización personal dentro de la entidad laboral, misma que, condicionará una menor productividad en términos de sus componentes, en cada uno de los trabajadores.

Tabla 5*Relación entre productividad y las dimensiones de la productividad*

	Productividad	
	rho	p
D1. Motivación	.567	.001
D2. Formación y desempeño	.573	.001
D3. Eficiencia	.532	.001

Nota: la relación es significativa a nivel $p < .05$; y altamente significativa a nivel $p < .01$

En la Tabla 5 se observa la relación entre la dimensión productividad del clima laboral y las dimensiones de la productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial. Al respecto, se aprecia que, la dimensión productividad correlaciona de forma directa, magnitud moderada, con las dimensiones motivación ($\rho = .567$); formación y desempeño ($\rho = .573$) y eficiencia ($\rho = .532$), siendo dichas relaciones altamente significativas ($p < .01$). Estas evidencias indican que, en cuanto mayor sea la productividad del trabajador, en términos del clima laboral, es decir, de la disposición de la entidad laboral para propiciar el cumplimiento de las metas y tareas del trabajador; proporcionalmente, mejor será su motivación para el trabajo, su disposición para la formación y el desempeño y su capacidad de eficiencia que contribuyan con la productividad laboral; sin embargo, cuando el trabajador percibe que como parte del clima de la entidad laboral, su productividad es menor; entonces, también disminuirá su motivación, formación de capacidades y desempeño y la eficiencia dentro del trabajo.

Tabla 6*Relación entre supervisión y las dimensiones de la productividad*

	Supervisión	
	rho	p
D1. Motivación	.190	.230
D2. Formación y desempeño	.202	.453
D3. Eficiencia	.201	.320

Nota: la relación es significativa a nivel $p < .05$; y altamente significativa a nivel $p < .01$

En la Tabla 6 se observa la relación entre la dimensión supervisión del clima laboral y las dimensiones de la productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial. Al respecto, se aprecia que, la dimensión supervisión y las dimensiones motivación, formación y desempeño y eficiencia de la productividad no correlacionan, pues no cumplen con el criterio mínimo de significancia ($p < .05$); por tanto, se asume que, son constructos independientes. En este punto, se puede inferir que, la supervisión, como componente del clima laboral no tiene efecto condicionante sobre la motivación, formación y desempeño y eficiencia de los trabajadores, quienes, encuentran otros factores atribuibles a dicha condición; por lo que, se afirma que son independientes.

Tabla 7*Relación entre comunicación y las dimensiones de la productividad*

	Comunicación	
	rho	p
D1. Motivación	.365	.001
D2. Formación y desempeño	.298	.001
D3. Eficiencia	.256	.002

Nota: la relación es significativa a nivel $p < .05$; y altamente significativa a nivel $p < .01$

En la Tabla 7 se aprecia la relación entre la dimensión comunicación del clima laboral y las dimensiones de la productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial. Al respecto, se observa que, la dimensión productividad correlaciona de forma directa, magnitud baja, con las dimensiones motivación ($\rho = .365$); formación y desempeño ($\rho = .298$) y eficiencia ($\rho = .256$), siendo dichas relaciones altamente significativas ($p < .01$). Así pues, se infiere que, las mejores percepciones respecto de la comunicación como componente clave del clima laboral ejerce un condicionamiento directo sobre la motivación para el cumplimiento de tareas, la formación de capacidades y el desempeño y la mejora de la eficiencia dentro del trabajo; sin embargo, en cuando existan percepciones adversas respecto de los procesos comunicativos en la entidad laboral, pues la productividad se verá disminuida en los trabajadores; por lo que, es necesario declarar dicha relación entre los factores.

Tabla 8*Relación entre condiciones laborales y las dimensiones de la productividad*

	Condiciones laborales	
	rho	p
D1. Motivación	.305	.005
D2. Formación y desempeño	.322	.000
D3. Eficiencia	.328	.003

Nota: la relación es significativa a nivel $p < .05$; y altamente significativa a nivel $p < .01$

En la Tabla 8 se observa la relación entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y las dimensiones de la productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial. Al respecto, se aprecia que, la dimensión productividad correlaciona de forma directa, magnitud baja, con las dimensiones motivación ($\rho = .305$); formación y desempeño ($\rho = .322$) y eficiencia ($\rho = .328$), siendo dichas relaciones altamente significativas ($p < .01$). Así pues, se infiere que, los colaboradores que perciben mejores condiciones laborales, como parte del clima laboral, es decir, en lo relacionado con los recursos que disponen para realizar sus labores; pues, de forma proporcional, también mejorarán su motivación para cumplir con su trabajo, la formación de capacidades y desempeño, y la eficiencia dentro del trabajo; sin embargo, en cuanto se perciban condiciones laborales adversas, pues la productividad se verá condicionada adversamente, y disminuirá de forma considerable, en cada uno de sus componentes.

4.2. Discusión de resultados

En la presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre clima laboral y productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial. En ese marco, y después de un riguroso análisis inferencial se evidenció la existencia de relación directa y altamente significativa entre las variables; que quiere decir que, a mayor clima laboral, proporcionalmente, mayor productividad; por el contrario, a menor clima laboral, menor productividad. Estos hallazgos permitieron aceptar la hipótesis alterna que afirma dicha relación, y rechazar la hipótesis nula. Así, el resultado alcanzado, inicialmente se sustenta en los postulados teóricos de ambas variables; tal es así que, Palma (2004) respecto del clima laboral afirma que, las percepciones de los trabajadores juegan un papel fundamental en cuanto a su desempeño y productividad, y que, en la medida en que se propicie un adecuado clima laboral, se espera que los colaboradores alcancen mejores resultados en el cumplimiento de objetivos y metas; y, del mismo modo Chiavenato (2011), aludiendo a la productividad sostiene que, se ve influenciada, además de muchos factores intrínsecos, por la naturaleza y clima del ambiente de trabajo, en cuanto, condicionan la motivación y eficiencia laboral. Los resultados presentados en el acápite anterior concuerdan con los hallazgos de los estudios previos internacionales y nacionales, que fueron citados; entre ellos, López y Castiblanco (2021) quienes hallaron relación directa entre el clima laboral y la productividad en trabajadores; asimismo, Lam (2022), quien demostró asociación directa y estadísticamente significativa entre las variables objeto de estudio.

Asimismo, a nivel específico, se planteó como objetivo establecer la relación entre la dimensión realización personal y las dimensiones motivación, formación y desempeño, y eficiencia de la productividad, habiéndose hallado la existencia de correlaciones positivas y altamente significativas; lo que indica que, el aumento en los puntajes de la dimensión realización personal, condiciona el aumento proporcional de la productividad; por el contrario, una disminución en la realización personal,

condicionará una menor productividad en los colaboradores. Así pues, esto permitió aceptar la hipótesis alterna que plantea dicha relación, y rechazar la hipótesis nula. A la luz de los aportes teóricos, se infiere tales resultados; pues, Palma (2004) en sus postulados teóricos respecto del clima laboral sostiene que, es una variable determinante para la productividad del trabajador, en cuanto favorezca la realización personal; y en esa misma línea Witt (1998), afirma la trascendencia de la productividad, influida a partir del clima de la organización, sus procesos y procedimientos que delimitarán la motivación, desempeño y eficiencia del trabajador. Este resultado, también concuerda con otros estudios previos anteriormente citados; entre ellos, Piligua y Arteaga (2020) quienes demostraron asociación directa entre las dimensiones del clima laboral y los componentes de la productividad en trabajadores; y del mismo modo, coinciden con los hallazgos de Suarez (2022), quien, de igual forma, encontró una relación directa y estadísticamente significativa entre las dimensiones del clima laboral y las de la productividad en trabajadores.

Del mismo modo, a nivel específico, se planteó como objetivo establecer la relación entre la dimensión productividad del clima laboral y las dimensiones motivación, formación y desempeño, y eficiencia, habiéndose hallado la existencia de correlaciones directas y altamente significativas; que quiere decir que, el aumento en los puntajes en la dimensión productividad, condiciona el aumento proporcional de la motivación, formación y desempeño, y eficiencia; por el contrario, una disminución en la productividad, condicionará una menor productividad en los colaboradores. Así pues, esto permitió aceptar la hipótesis alterna que plantea dicha relación, y rechazar la hipótesis nula. Amparándose en los fundamentos teóricos de las variables, se infería desde ya, la relación entre dichos constructos; que, a citar de Chiavenato (2011), la productividad desde la perspectiva del clima laboral juega un papel fundamental en la motivación, desempeño y eficiencia de los trabajadores; y en ese mismo marco, Hodgetts y Altman (1985) argumentan teóricamente, la dependencia de la productividad laboral con la motivación, el ejercicio laboral y la eficiencia de los colaboradores para el cumplimiento de los objetivos y tareas. Dicho hallazgo sigue la misma línea de otros estudios previos; entre ellos, los reportados por Prada et al

(2020), quienes encontraron asociación directa y significativa entre clima laboral y productividad; y también, con los aportes de Sánchez (2020), quien reportó dicha correlación entre las variables, a nivel de sus dimensiones o constructos en trabajadores de una empresa privada.

Así también, se planteó como objetivo establecer la relación entre la dimensión comunicación del clima laboral y las dimensiones motivación, formación y desempeño, y eficiencia, habiéndose hallado la existencia de correlaciones positivas y altamente significativas; que quiere decir que, el aumento en los puntajes en la dimensión comunicación, condiciona el aumento proporcional de la motivación, formación y desempeño, y eficiencia; por el contrario, una disminución en la comunicación, condicionará una menor productividad en los colaboradores. Así pues, esto permitió aceptar la hipótesis alterna que plantea dicha relación, y rechazar la hipótesis nula. Así, dichas evidencias siguen la línea de los fundamentos teóricos de las variables que permitían inferir dicha asociación; tal es así que, Davis y Newstrom (1999) teorizaron la importancia del clima laboral, en lo concerniente a una adecuada comunicación, pues contribuía con la productividad de los trabajadores; asimismo, Chiavenato (2011), refiere que, la motivación, el desempeño y la eficiencia de los colaboradores de una entidad laboral estará delimitada, además de otros factores, por los procesos comunicaciones que se logren establecer. Este hallazgo es similar a otros reportados en la literatura científica, entre ellos, López y Castiblanco (2021) quienes encontraron asociación directa entre la comunicación del clima laboral y los componentes de la productividad; así como también, con los alcances de Altamirano (2020), quien, al igual que los reportes propios, encontró dicha relación entre los constructos objeto de estudio en colaboradores de una entidad laboral.

Además, se planteó como objetivo establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y las dimensiones motivación, formación y desempeño, y eficiencia, habiéndose hallado la existencia de correlaciones positivas y altamente significativas; que quiere decir que, el aumento en los puntajes en la dimensión condiciones laborales, condiciona el aumento proporcional de la motivación,

formación y desempeño, y eficiencia; por el contrario, una disminución en las condiciones laborales, condicionará una menor productividad en los colaboradores. Así pues, esto permitió aceptar la hipótesis alterna que plantea dicha relación, y rechazar la hipótesis nula. Referenciando los aportes teóricos que fundamentan las variables, se infiere preliminarmente dicha relación; tal es así que, Palma (2004), respecto de las condiciones laborales afirma que, tienen función condicionante para la productividad del trabajador y el éxito en cuanto al cumplimiento de objetivos; del mismo modo Chiavenato (2011) refiere que, la motivación, eficiencia y desempeño del trabajador estará delimitado por las condiciones del ambiente laboral, en el que se incluyen diversos factores de relevancia para la productividad. Este hallazgo concuerda con los reportados por otros estudios previos, entre ellos, Pilligua y Arteaga (2020) quienes demostraron asociación entre el componente condiciones laboral del clima laboral y las dimensiones de la productividad en trabajadores; así también, con las evidencias de Sánchez (2020), quien, igualmente encontró relación entre las condiciones laborales y los componentes de la productividad en trabajadores.

Para finalizar los hallazgos de la presente investigación permitieron evidenciar la independencia entre la dimensión supervisión del clima laboral y las dimensiones de la productividad, por lo que, se acepta la hipótesis nula, que plantea dicha relación. Esto, a su vez, difiere de los avances citados en acápite anteriores, toda vez que, los estudios previos han demostrado la asociación directa entre variables y entre sus componentes. Asimismo, a nivel descriptivo, se ha podido evidenciar la prevalencia de niveles moderados de clima laboral y de productividad en los colaboradores varones y mujeres, lo cual reafirma la dependencia de las variables, las cuales ejercen influencia en el desempeño del trabajador y en las percepciones respecto del ambiente de trabajo. Conviene precisar que, la metodología empleada ha sido de mucha utilidad para el cumplimiento de los propósitos del estudio; y al mismo tiempo, para contribuir con la ciencia y el conocimiento. De esta manera, los hallazgos presentados se constituyen en precedente de futuras indagaciones y para la propuesta de acciones de mejora en beneficio de los trabajadores y de las entidades laborales.

V. CONCLUSIONES

El clima laboral correlaciona de forma directa y altamente significativa con la productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial.

Respecto de los niveles de clima laboral, tanto en los colaboradores varones (56.8%), como en las mujeres (61.1%), predominan los niveles moderados.

En alusión con la productividad, tanto en los colaboradores varones (54.5%), como en las mujeres (44.4%), prevalecen los niveles moderados.

La dimensión realización personal del clima laboral correlaciona de forma positiva y altamente significativa con las dimensiones motivación, formación y desempeño, y eficiencia en los colaboradores.

La dimensión productividad del clima laboral correlaciona de forma positiva y altamente significativa con las dimensiones motivación, formación y desempeño, y eficiencia en los colaboradores.

La dimensión supervisión del clima laboral y las dimensiones motivación, formación y desempeño, y eficiencia no correlacionan, pues no se cumple con el criterio mínimo de significancia ($p < .05$), asumiéndose su independencia.

La dimensión comunicación del clima laboral correlaciona de forma positiva y altamente significativa con las dimensiones motivación, formación y desempeño, y eficiencia en los colaboradores.

La dimensión condiciones laborales del clima laboral correlaciona de forma positiva y altamente significativa con las dimensiones motivación, formación y desempeño, y eficiencia en los colaboradores.

VI. RECOMENDACIONES

A los directivos de una empresa agroindustrial de Olmos, desarrollar acciones concretas destinadas a mejorar las percepciones del clima laboral dentro de la organización, con la finalidad de coadyuvar en la productividad de los colaboradores.

A los encargados de la gestión del clima de las organizaciones, implementar actividades preventivas y promocionales respecto del cuidado del clima laboral y de los factores asociados a la productividad laboral, considerando como eje central, al trabajador y sus necesidades psicosociales dentro del trabajo.

A los colaboradores de una empresa agroindustrial de Olmos, participar de talleres vivenciales donde se fomente la adherencia y sentido de pertenencia con la organización, a fin de mejorar el clima laboral.

A los trabajadores de distintos rubros, desarrollar sesiones vivenciales donde se fomente el cuidado de la salud laboral, las relaciones laborales, y el clima de la organización, los mismos que favorecerán la productividad y el cumplimiento de los objetivos, tareas y metas dentro de la entidad de trabajo.

A los investigadores, seguir indagando el clima laboral y la productividad dentro de las organizaciones y entidades laborales, de manera que se tenga una mejor comprensión respecto de sus vinculaciones, predicciones y sentido de intervención.

REFERENCIAS

- Altamirano, R. (2020). *Clima laboral y productividad de los colaboradores de Mi Banco, agencia Chiclayo Cercado*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7654>
- Ashkanasy, N., Wilderom, C. & Peterson, M. (2000). *Handbook of Organizational Culture and Climate*. London: Sage
- Baltodano, G. & Leyva, O. (2021). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista de Ciencia Jurídica y Política*, 6(11), 15-30. <https://doi.org/10.5377/rcijupo.v6i11.11228>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Madrid: Trillas
- Burr, H., Lange, S., Freyer, M., Formazin, M., Rose, U., Nielsen, M. & Conway, P. (2022). Physical and psychosocial working conditions as predictors of 5-year changes in work ability among 2078 employees in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(1), 153-168. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01716-9>
- Cequea, M., Rodríguez, C. & Núñez, M. (2011). *Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano*. http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/administracion_de_empresas/41-50.pdf
- Chiavenato (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill
- Coremberg, A. (2007). *La medición de la productividad laboral y los factores productivos*. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/34201>
- Cruz, N., Alonso, M., Armendáriz, N. y Lima, J. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. *Revista Española de Salud Pública*, 95(23), 122-134. <https://orcid.org/0000-0003-2832-7366>
- Cuadra, A. & Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Revista Universum*, 22(2), 40-56. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004>

- d'Errico, A., Burr, H., Pattloch, D., Kersten, N. & Rose, U. (2021). Working conditions as risk factors for early exit from work—in a cohort of 2351 employees in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(1), 117-138. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01566-x>
- Davis, J. & Newstrom, L. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13va ed.). México: McGraw-Hill
- Duran, I., Gallegos, M. y Cabezas, D. (2019). Leadership styles and their influence on working environment: case study of a food export company. *Espacios*, 40(40), 3-12. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>
- García, J., Ramírez, A., Martínez, L., Rebolledo, J. & Rentería, R. (2020). Relación entre la innovación y la productividad laboral en la industria manufacturera de México. *Investigación Ocupacional*, 40(2), 249-268. <https://doi.org/10.2006/d635476274.09>
- Guerrero, J. & Puerto, Y. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, 16(2), 203-234. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401614>
- Gutiérrez, J., Rey, D. y Uribe, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Industrial Data*, 23(2), 73-82. <https://doi.org/10.15381/idata.v.23i2.17653>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la Investigación*. España: McGraw Hill
- Hodgetts, A. & Altman, A. (1985). *Comportamiento en las organizaciones*. (6ta ed.). México: Interamericana.
- Lam, A. (2022). *Clima laboral y productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/91003>
- León, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/46936>

- Leyva, K. y Vilcas, K. (2020). *El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A.* [Tesis de Pregrado, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10066>
- Likert, R. (1978). *El factor humano de la empresa*. Bilbao: Devito
- López, N. & Castiblanco, K. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1), 78-91. <https://doi.org/10.203862/s3442742-9242732-x>
- Mejía, A., Jaramillo, M. & Bravo, M. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenible en las organizaciones. *Revista Guillermo De Ockham*, 4(1). 1-34. <https://doi.org/10.21500/22563202.487>
- Morales, C. & Masis, A. (2014). La medición de la productividad del valor agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. *TEC Empresarial*, 8(2), 41-49. <https://doi.org/10.18845/te.v8i2.1988>
- Niedhammer, I., Lessuffleur, T., Labarthe, G. & Chastang, J. (2019). Role of working conditions in the explanation of occupational inequalities in work injury. *BMC Public Health*, 18(2), 344-359. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5254-7>
- OIT (2023). *El valor del trabajo esencial. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2023*. <https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/weso2023-key-workers#home>
- Olaz, Á (2009). Model definition of labor climate base don competencias management. *Sociology Journal*, 91(2), 193-201. <https://papers.uab.cat/article/view/v91-olaz>
- Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión: revisión bibliográfica-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta*, 56(2), 1-35. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>
- Oscoco, A. (2018). *Clima laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Prosegur S.A.* [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/969>
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral (CL-SPC)*. Manual. Cartolan.

- Pilligua, C. & Arteaga, F. (2020). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1-25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Prada, R., Rueda, M. y Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacios*, 41(45), 57-76. <https://doi.org/espacios-a20v41n45p06>
- Prado, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno
- Quijia, J., Guevara, C. & Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas. *Revista Politécnica*, 47(1), 1-22. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Ruiz, A. (1987). *Salud ocupacional y productividad*. México: Limusa.
- Salazar, C. & Serpa, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2), 377-388. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. & Canedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. <http://scielo.sld.cu>
- Sánchez, Y. (2020). *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier – Tarapoto*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/46408>
- Suárez, R., Rodríguez, Y. & Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(8), 61-67. <https://doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>
- Suárez, S. (2022). *Clima laboral y productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/94503>

- SUNAFIL (2023). *Boletín: Sunafil te informa*.
<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/informes-publicaciones/3958947-boletin-informativo-sunafil-te-informa>
- Van de Ven, D., Robroek, S., Hengel, K., van Zon, S., Brouwer, S., Ots, P., Burdorf, A. & Schuring, M. (2022). Associations of within-individual changes in working conditions, health behaviour and BMI with work ability and self-rated health: a fixed effects analysis among Dutch workers *BMJ Open*, 12(4), 1585-1599.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-058574>
- Vergaray, J., García, C., Gutierrez, W. y León, F. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la municipalidad provincial del Santa, Ancash, Perú. *Revista Qualitas Multidisciplinar*, 22(22), 46-58. <https://doi.org/10.55867/qual22.04>
- Witt, L. (1998). Enhancing organizational goal congruence: A solution to organizational politics. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 666–674.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.666>
- Witt, L. (1998). Enhancing organizational goal congruence: A solution to organizational politics. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 666–674.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.666>

ANEXOS

Anexo 1. Declaración de autenticidad

Yo, Castañeda Ramírez Yessica Yasenia, identificada con DNI N°: 74233017, egresada de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Privada de Chiclayo, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos del Vicerrectorado de Investigación de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: "Clima laboral y productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial 2023", la que consta de un total de 90 páginas, en las que se incluye 10 tablas y 02 figuras, más un total de 08 páginas en apéndices.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

Declaro también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 15%, el cual es aceptado por la Universidad Privada de Chiclayo.

Castañeda Ramírez Yessica Yasenia

DNI N°: 74233017

Anexo 2. Declaración de autenticidad (asesor)

Yo, Mg. Toro Reque Rubén Gustavo, identificado con DNI N°: 16798556, en mi calidad de asesor de la Tesis de Licenciatura titulada: "Clima laboral y productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial 2023", de la bachiller Castañeda Ramírez Yessica Yasenia, identificada con DNI N°: 74233017, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Privada de Chiclayo, en mi calidad de asesor, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por dicha entidad.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se encuentra en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Chiclayo, 28 de agosto de 2023.

Mg. Toro Reque Rubén Gustavo

DNI N°: 16798556

Anexo 3. Consentimiento informado

Yo, _____ identificado con
DNI N°: _____ en mi condición de trabajador de una entidad laboral de Olmos,
MANIFIESTO QUE:

- He sido informado(a) que, al aceptar el siguiente documento CONSIENTO en participar de la investigación titulada: “Clima laboral y productividad en los colaboradores del área de servicios generales de una empresa agroindustrial 2023”, que es desarrollada por el bachiller en Psicología: Castañeda Ramírez Yessica Yasenia, y asesorada por el Mg. Toro Reque Rubén Gustavo de la Universidad Particular de Chiclayo.
- Reconozco que, se me ha informado y también he leído los alcances e implicancias de la presente investigación.
- Se me informó y leí que, no existe un beneficio directo de la misma, y mi participación no implica ningún riesgo.
- Mi participación es voluntaria y anónima y consiste en responder dos instrumentos que me fueron compartido mediante formulario de Google.
- La investigación sigue principios éticos y de responsabilidad, por tanto, asumirán mis decisiones, no consignarán datos sensibles, y los alcances serán publicados únicamente con fines académicos.
- Me fue informado y leí que, ante cualquier duda, puedo consultar a la responsable del estudio.

Para dar fidelidad al presente, acepto en participar, y procedo con el llenado de las preguntas que se presentan en seguida.

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

Estimado trabajador(a), por medio del presente se le invita cordialmente a participar de una investigación. Para ello, deberá completar las afirmaciones que se presentan en el siguiente formulario. Dicho proceso se desarrollará de forma ANÓNIMA. Asimismo, tome en cuenta que no hay respuestas buenas, ni malas; solo se le pide que sea honesto(a).

Edad 1. Menos de 20 años 2. 21 a 30 años 3. 31 a 40 años 4. 41 a 50 años 5. Más de 50 años	Estado civil 1. Soltero(a) 2. Casado(a) 3. Viudo(a) 4. Divorciado(a) Conviviente
Sexo 1. Masculino 2. Femenino	Tiempo de permanencia en el trabajo actual 1. Menos de 1 año. 2. 1 a 2 años 3. 2 a 4 años 4. Mas de 5 años.

Primera parte

Responda a cada una de las afirmaciones, seleccionado la opción de respuesta que mejor se adecue a su forma de pensar, sentir y actuar en el trabajo.

Nº		Ninguna o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa					
2	El jefe se interesa por el éxito del empleado(a)					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño					
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
8	La empresa promueve el desarrollo del personal					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
10	Se reconoce los logros en el trabajo					
11	Se siente el compromiso con el éxito dentro de la organización					
12	Cada trabajador(a) asegura sus niveles de logro en el trabajo					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
15	En el trabajo se hace mejora las cosas cada día					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					

18	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo personal					
19	Hay una clara definición de misión, visión y valores en la empresa					
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
21	El/la supervisor(a) brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
22	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
30	Existe un trato justo en la empresa					
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
32	En el trabajo, la información fluye adecuadamente					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
34	Existen suficientes canales de comunicación					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
36	En la empresa se afrontan y superar los obstáculos					
37	La empresa fomenta y promueve la comunicación interna					
38	El/la supervisor(a) escucha los planteamientos que se le hace					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas o áreas					
40	Se conocen los avances en otras áreas de la empresa					
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
42	Los objetivos de trabajo son retadores					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de responsabilidad					
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
45	Se cuenta con la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
46	Existe buena administración de los recursos					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
48	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la empresa					
49	Se dispone de la tecnología					
50	En el trabajo se cuenta con las condiciones para desarrollar las tareas					

Segunda parte

Responda a cada una de las afirmaciones, considerando una de las opciones que se muestran.

Nº		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Su jefe se preocupa por brindarle el equipamiento necesario					
2	El trabajo que Ud. realiza satisface las expectativas de la empresa					
3	Le reconocen las tareas que realiza en su área de trabajo					
4	Reconoce el apoyo de sus compañeros de trabajo					
5	Considera que existen obstáculos para alcanzar los objetivos de la empresa					
6	El trabajo en equipo permite alcanzar los logros de la empresa					
7	Ha realizado estudios relacionados con el trabajo que desempeña en su área					
8	Ud. cumple con el perfil de su puesto					
9	Recibe capacitación en su puesto de trabajo					
10	Ha recibido instrucciones para desarrollar sus labores en su trabajo					
11	La empresa desarrolla programas para mejorar sus competencias					
12	Considera que la gestión de competencias está asociada con la formación					
13	Hace uso de los recursos disponibles para cumplir con sus labores					
14	Se alcanzan los resultados que solicita la empresa					
15	Hace un buen uso de los recursos de la empresa para incrementar su eficiencia					
16	Cumple de forma efectiva todas las actividades laborales en su horario habitual					
17	Llega a terminar a tiempo todas las tareas que le encarga su jefe					
18	Se organizan adecuadamente para cumplir con los objetivos de la empresa					

Anexo 5. Prueba de normalidad de los datos

Tabla 9

Prueba de normalidad de los datos

		K-S	
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	.295	80	.000
D1. Realización personal	.366	80	.000
D2. Productividad	.121	80	.000
D3. Supervisión	.242	80	.200
D4. Comunicación	.113	80	.000
D5. Condiciones laborales	.098	80	.000
Productividad	.164	80	.000
D1. Motivación	.072	80	.000
D2. Formación y desempeño	.192	80	.000
D3. Eficiencia	.227	80	.000



CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Yo, Leonardo Cherres Garcia con DNI N°71112416, en calidad de Jefe del área de Servicios Generales y transporte de la empresa HFE BERRIES PERU S.A.C.

Autorizo al Sra: Yessica Yasenia Castañeda Ramírez

Bachiller de la carrera profesional de Psicología para que utilice datos e información de mi representada para fines exclusivos de elaboración de su tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DEL AREA SERVICIOS GENERALES DE LA EMPRESA HFE BERRIES PERU S.A.C** el mismo que desarrollara para la obtención de su título profesional en dicho centro de estudios. ✳

Olmos 21 de marzo del 2023

LEONARDO CHERRES GARCIA
JEFE DE SSGG.
HFE BERRIES PERU S.A.C
R.U.C. 20600529481

LEONARDO CHERRES GARCIA
JEFE SS.GG Y TRANSPORTE