

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO**



**CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA I.E.P. MI
PEQUEÑO HOGAR, ICA - 2024**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL

PRESENTADO POR LA BACHILLER

KAREN MORETTE CALDERÓN ROJAS

LIMA – PERÚ

2025

**CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA I.E.P. MI
PEQUEÑO HOGAR, ICA - 2024**

ASESOR:

Dr. ALDO ORLANDO BRAVO MARTÍNEZ

ORCID: 0000-0003-1487-8482

BACHILLER:

KAREN MORETTE CALDERÓN ROJAS

ORCID: 0000-0002-4612-1727

MIEMBROS DEL JURADO

DR. ROBERTO MARTIN GAMARRA LÓPEZ

PRESIDENTE

DR. ELIEZER RODRÍGUEZ RAMÍREZ

SECRETARIO

MG. TULIO CESAR ESPINOZA CORONADO

VOCAL

LINEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDURISMO

DEDICATORIA

A mis amados padres por su esfuerzo y dedicación en mi vida personal y profesional.

A mis hermanos y sobrinas, que son el tesoro más grande que tengo y la alegría de mi vida, cada día me impulsan a seguir creciendo y esforzándome por mis sueños e ideales en el ámbito personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Doy mil gracias a mi Salvador el Señor Jesucristo que dio su vida por mí en la cruz del calvario para ser aceptada delante de Dios. A mis padres por su ardua dedicación en mi crecimiento y por formarme en una familia repleta de valores. A mi hermana Andrea por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder lograr mis sueños y poder contribuir con mi país.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
TÍTULO	ii
ASESOR Y TESISISTA.....	iii
MIEMBROS DEL JURADO.....	iv
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
INFORME DE ANTIPLAGIO	xiii
RESUMEN	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN	xviii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.	Descripción de la realidad problemática.....	1
	1.1.1. Formulación del Problema.....	1
	1.1.2. Problema General	3
	1.1.3. Problemas Específicos	3
1.2.	Objetivos de la investigación.....	4
	1.2.1. Objetivo General.....	4
	1.2.2. Objetivos Específicos	4
1.3.	Justificación e importancia de la investigación	4
	1.3.1. Justificación	4
	1.3.2. Importancia.....	5
1.4.	Limitaciones en la investigación.....	5
1.5.	Delimitación del área de investigación	6

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de la investigación	7
2.1.1.	Antecedentes Nacionales	7
2.1.2.	Antecedentes Internacionales	8
2.2.	Bases teóricas.....	10
2.2.1.	Clima Laboral	10
2.2.1.1.	Definiciones / Teorías	10
2.2.2.	Productividad Laboral.....	12
2.2.2.1.	Definiciones / Teorías	12
2.3.	Marco Conceptual	14
2.3.1.	Clima Laboral	14
2.3.1.1.	Modelos y Dimensiones	14
2.3.1.2.	Medición e instrumentos	16
2.3.2.	Productividad Laboral.....	16
2.3.2.1.	Modelos y Dimensiones	16
2.3.2.2.	Medición e instrumentos	18
2.4	Formulación de la hipótesis	19
2.4.1.	Hipótesis General.....	19
2.4.2.	Hipótesis Específicas	19

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1.	Aspectos metodológicos	20
3.1.1.	Tipo y diseño de investigación	20
3.1.2.	Identificación de variables	21
3.1.3.	Operacionalización de variables.....	23
3.2.	Población y muestra.....	25
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.3.1.	Técnicas	25
3.3.2.	Instrumentos.....	26
3.4.	Procesamiento de la información.....	26
3.5.	Aspectos éticos	27

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1.	Resultados	28
------	------------------	----

4.1.1. Análisis Descriptivo	28
4.1.1.1. Análisis de Confiabilidad	28
4.1.1.2. Análisis de Variables	30
4.1.2. Análisis Inferencial	36
4.1.2.1. Análisis de Correlación.....	37
4.1.2.2. Matriz de Contrastación de Hipótesis.....	39
CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusión	40
5.2. Conclusiones	46
5.3. Recomendaciones	47
FUENTES DE INFORMACION	
Referencias bibliográficas	49
ANEXOS	
Anexo N° 1 Matriz de Consistencia.....	56
Anexo N° 2 Instrumentos.....	58
Anexo N° 3 Consentimiento informado.....	64
Anexo N° 4 Base de datos.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Niveles de confiabilidad Alfa de Cronbach	28
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento completo	29
Tabla 3 Confiabilidad del Clima Laboral	29
Tabla 4 Confiabilidad de la Productividad Laboral.....	30
Tabla 5 Análisis de la variable Clima Laboral	31
Tabla 6 Análisis de la variable Productividad Laboral	32
Tabla 7 Análisis de la Dimensión: Eficiencia	33
Tabla 8 Análisis de la Dimensión: Metas de la empresa	34
Tabla 9 Análisis de la Dimensión: Desempeño	35
Tabla 10 Interpretación del coeficiente de correlación	36
Tabla 11 Correlación Hipótesis General.....	37
Tabla 12 Correlación Hipótesis Específica 1	37
Tabla 13 Correlación Hipótesis Específica 2	38
Tabla 14 Correlación Hipótesis Específica 3	38
Tabla 15 Matriz de contrastación de Hipótesis	39
Tabla 16 Comparativa Alfa de Cronbach con los antecedentes	40
Tabla 17 Contrastación de correlaciones con los antecedentes.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Análisis de la variable Clima Laboral	31
Figura 2 Análisis de la variable Productividad Laboral.....	32
Figura 3 Análisis de la Dimensión: Eficiencia.....	33
Figura 4 Análisis de la Dimensión: Metas de la empresa.....	34
Figura 5 Análisis de la Dimensión: Desempeño.....	35

KAREN CALDERON ROJAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN FINAL KAREN CALDERON ROJAS

 Trabajo de Investigación

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:526591007

Fecha de entrega

11 nov 2025, 17:41 GMT-5

Fecha de descarga

11 nov 2025, 17:51 GMT-5

Nombre del archivo

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN FINAL KAREN CALDERON ROJAS.docx

Tamaño del archivo

269.5 KB

86 páginas

17.290 palabras

87.605 caracteres




9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltarán en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.



RESUMEN

La investigación titulada “Clima laboral y productividad laboral en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica - 2024” tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre clima laboral y productividad laboral en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024? El objetivo general fue determinar la relación del clima laboral con la productividad laboral en la institución en mención; y los específicos, determinar la relación del clima laboral con eficiencia, determinar la relación del clima laboral con metas de la empresa, y determinar la relación del clima laboral con desempeño. La metodología utilizada fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo de nivel correlacional y diseño no experimental. La población fue conformada por todos los trabajadores de la I.E.P. Mi Pequeño Hogar los cuales ascienden a 35 trabajadores. Se efectuó un censo a toda la población a través de la aplicación de dos cuestionarios que emplearon la escala de Likert, los cuales abarcaron 65 ítems en total. Se utilizó el análisis de correlación de Spearman para calcular la relación entre las variables Clima laboral y la variable Productividad laboral, y para determinar la relación entre las dimensiones Eficiencia, metas de la empresa y desempeño, y la variable Clima Laboral. En los resultados, con relación al objetivo general se determinó una correlación positiva media con un valor de 0.594 entre las variables Clima laboral y Productividad laboral; y en relación a los objetivos específicos se determinó una correlación positiva media con un valor de 0.721 entre el Clima laboral y la dimensión eficiencia, una correlación positiva media con un valor de 0.596 entre el Clima laboral y la dimensión metas de la empresa, y una correlación positiva media con un valor de 0.522 entre el Clima laboral y la dimensión desempeño. Se concluyó que existe una correlación positiva media entre las variables Clima Laboral y Productividad Laboral en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar.

Palabras clave: Clima laboral, productividad laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The research entitled "Work Environment and Work Productivity at the I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica - 2024" had as a general problem: What is the relationship between work environment and work productivity at the I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica - 2024? The general objective was to determine the relationship between the work environment and work productivity at the aforementioned institution; and the specific objectives were to determine the relationship between the work environment and efficiency, the relationship between the work environment and company goals, and the relationship between the work environment and performance. The methodology used was applied with a quantitative approach at the correlational level and a non-experimental design. The population consisted of all employees at the I.E.P. Mi Pequeño Hogar, which totals 35 workers. A census was conducted of the entire population through the application of two questionnaires that used the Likert scale, which covered 65 items in total. Spearman's correlation analysis was used to calculate the relationship between the variables Work Environment and the variable Work Productivity, and to determine the relationship between the dimensions Efficiency, company goals and performance, and the variable Work Environment. In the results, in relation to the general objective, a medium positive correlation with a value of 0.594 was determined between the variables Work Environment and Work Productivity; and in relation to the specific objectives, a medium positive correlation with a value of 0.721 was determined between the Work Environment and the dimension Efficiency, a medium positive correlation with a value of 0.596 between the Work Environment and the dimension Company goals, and a medium positive correlation with a value of 0.522 between the Work Environment and the dimension Performance. It was concluded that there is a medium positive correlation between the variables Work Environment and Work Productivity at the I.E.P. Mi Pequeño Hogar.

Keywords: Work environment, work productivity, workers.

INTRODUCCIÓN

Numerosas investigaciones han tratado de evidenciar la esencia de la relación entre clima laboral y productividad laboral, determinando que hay una dependencia fuertemente influenciada por el estilo de administración de la organización, lo que implica que sus resultados fluctuarían en función de la circunstancia y del control. (Pilligua y Arteaga, 2019)

Un buen clima laboral en una institución es señal que existe una buena organización y ambiente, lo que conllevaría a alcanzar los objetivos de productividad de la institución eficientemente. Al observarse una productividad laboral baja, se debe mejorar detectando primero las dificultades en el clima laboral, y así plantear estrategias que apoyen en el cumplimiento de objetivos. Por ello, en el presente estudio tiene por objetivo determinar la relación del clima laboral con la productividad laboral en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024, el cual busca incidir en su gestión y permitir a los responsables de la gestión adoptar decisiones basadas en los resultados de la presente investigación para contribuir en el desarrollo y mejora continua de la institución.

Los resultados de la investigación proporcionaron a los directores la información necesaria para tomar decisiones informadas basadas en evidencias y como consecuencia implementar mejoras.

El trabajo de investigación se divide en cinco capítulos, cada uno de los cuales aborda un aspecto fundamental para comprender y analizar la relación entre las variables clima laboral y productividad laboral.

El Capítulo I describe la problemática real de la I.E.P. Mi Pequeño Hogar y propone las preguntas de investigación que forman la base de este estudio. Además, se definieron los objetivos generales y específicos, así como la justificación e importancia del estudio. También se discuten las limitaciones del estudio y delimitaciones.

El Capítulo II examina antecedentes nacionales e internacionales, y establece un marco comparativo y contextual. También se presentan los fundamentos teóricos, el marco conceptual que sustenta el estudio y las hipótesis generales y específicas que guían el análisis y validación de la relación propuesta entre las dos variables de estudio.

El Capítulo III analiza la metodología utilizada, la población y muestra seleccionadas, y los métodos y herramientas de recopilación de datos. Además, se explica el proceso de análisis de la información recopilada y se comentan los aspectos éticos tomados en cuenta en el desarrollo del estudio.

El Capítulo IV presenta los resultados del análisis de los datos recopilados. Los análisis descriptivos e inferenciales se presentan en tablas, y gráficos para ayudar a comprender los resultados.

Finalmente, en el Capítulo V, se discuten los resultados obtenidos en el contexto del marco teórico y de la investigación de otros autores. Además, se presentan conclusiones del análisis de datos y recomendaciones prácticas para mejorar el clima laboral y productividad laboral en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

1.1.1. Formulación del Problema

En la actualidad, se puede crear mayor valor en las instituciones por sus condiciones de trabajo, comunicación e integración, así como por la autorrealización de los empleados, por ello es importante mantener un ambiente de trabajo positivo y conocer a las personas. Según Pilligua y Arteaga (2019) la relación entre clima laboral y productividad depende en gran medida del estilo de la gestión de la organización, por lo que sus resultados variarán dependiendo de la situación y son en gran medida controlables. A lo largo de la historia, muchos estudios han intentado demostrar la naturaleza de la relación entre productividad y clima laboral, concluyendo que existe una dependencia que se puede definir en cuatro condiciones a gestionar: baja productividad y alto clima laboral, alta productividad y bajo clima laboral, alta productividad y alto clima laboral, y baja productividad y bajo clima laboral.

A nivel mundial, según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022) en su informe sobre el mercado laboral destaca que casi todos los directivos se sienten más incluidos que los trabajadores de niveles inferiores, siendo que el 25% de los trabajadores se sienten infravalorados en el trabajo, y quienes se sienten valorados son aquellos que asumen más responsabilidades. Las investigaciones muestran que cuando los lugares de trabajo tienen altos niveles de igualdad, diversidad e inclusión, estos valores se asocian con una mayor innovación, productividad y desempeño, atracción y retención de talento y bienestar de los empleados. Sin embargo, solo la mitad de los encuestados confirmó que su cultura y estrategias en el lugar de trabajo reconocen plenamente y proporcionan recursos.

En América latina y el Caribe, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) las brechas de productividad laboral obstaculizan la capacidad de responder a múltiples crisis, por ello existe la necesidad de

desarrollar estrategias efectivas para aumentar la productividad laboral en América Latina, mientras la evidencia apunta a retrasos persistentes en la región que amenazan el futuro del trabajo en la búsqueda de un crecimiento sostenible y más y mejores empleos. Existen grandes diferencias en productividad entre sectores manufactureros, empresas y grupos de trabajadores dentro de los países en comparación con el sistema de los países más desarrollados. La región necesita un debate renovado y profundo sobre los impulsores clave del crecimiento de la productividad laboral, la transformación digital y el impacto de estos procesos en el trabajo decente, la creación de empleo, las mejoras en la distribución y el desarrollo empresarial sostenible, así como el desarrollo sostenible.

En el Perú, según la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (Comex, 2023) en 2020, el país tuvo un efecto estadístico en la productividad laboral porque las pérdidas del PBI fueron menores (-10,9%) en comparación con la caída del empleo (-13%), pero la productividad no mejoró significativamente. Desde la pandemia, la productividad laboral ha seguido disminuyendo a medida que más personas buscan trabajo o quieren empezar a buscarlo para compensar la pérdida de ingresos. Por otro lado, según Ventura et al. (2024) en su estudio en la ciudad de Lima, refirió que un clima laboral favorable contribuye a un alto nivel de productividad laboral entre trabajadores; respecto al clima laboral, la mayoría de los empleados valoraron un entorno de trabajo positivo, con porcentajes considerables en aspectos como el liderazgo, la motivación y la satisfacción en el trabajo; en relación con la productividad laboral, registró una tendencia positiva, con un elevado porcentaje de eficiencia y eficacia.

A nivel local, en la ciudad de Ica-Perú, según el Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo (MTC, 2023) en 2024, se requeriría un total de 56 mil 778 empleados/as para cubrir nuevos puestos laborales; de estos, el 96,7% sería personal destinado a ocupar puestos de carácter temporal, mientras que el restante 3,3% sería destinado a ocupar puestos de carácter permanente,

cuyas tareas se llevan a cabo de forma constante debido a la producción empresarial. Por otro lado, Andrade (2022) indicó que el clima laboral en una organización está vinculado con la productividad, por ello debe ser adecuado para promover un grado de productividad, y utilizar una variedad de métodos y recursos enfocados en la mejora de la motivación de su personal, desde incentivos económicos hasta los enfocados en el crecimiento personal y profesional.

En el caso de la II.EE. Mi Pequeño Hogar, ubicado en el departamento de Ica, se ha observado una productividad laboral regular, lo que se quiere mejorar detectando dificultades probables en el clima laboral, falta de comunicación y supervisión, para así plantear estrategias que apoyen en el cumplimiento de objetivos individuales y colectivos, así como mayor desempeño y liderazgo, por el bien además de los alumnos y padres de familia que confían en la institución. De lo mencionado se desprende la necesidad de conocer la relación que existe entre el clima laboral y la productividad laboral en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar.

1.1.2. Problema General

¿Qué relación existe entre clima laboral y productividad laboral en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024?

1.1.3. Problemas Específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre clima laboral y eficiencia en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024?

PE2: ¿Qué relación existe entre clima laboral y metas de la empresa en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024?

PE3: ¿Qué relación existe entre clima laboral y desempeño en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación del clima laboral con la productividad laboral en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024.

1.2.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación del clima laboral con eficiencia en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024.

OE2: Determinar la relación del clima laboral con metas de la empresa en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024.

OE3: Determinar la relación del clima laboral con desempeño en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024.

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación

Justificación teórica

Se centra en la aplicación de modelos teóricos y bases previamente validados que sustentaron el estudio de las variables de investigación, clima laboral y productividad laboral. Por lo tanto, los detalles de las diversas teorías y las definiciones de las variables estudiadas en el presente estudio contribuyeron con la generación y complementación de conocimientos que ayudó en la creación de nuevas ideas, discusiones e investigaciones sobre las variables involucradas, proponiendo así nuevas perspectivas en el campo académico y relevancia para futuros investigadores.

Justificación práctica

En efecto, este estudio se justifica en forma práctica porque incidió en la gestión del IEP Mi Pequeño Hogar y permitió comprender la relación entre

las variables de investigación y con ello concedió a los responsables de la gestión adoptar decisiones y ejecutar acciones basadas en los resultados de la investigación para contribuir en el desarrollo y mejora continua de la institución, proyectando nuevas estrategias o cambios positivos, por ello de esta manera benefició también a los padres de familia, estudiantes, plantel y sociedad.

Justificación metodológica

Este estudio es metodológicamente sólido porque utilizó un modelo cuantitativo no experimental basado en el uso de instrumentos de medición que demostraron rigor científico, validez y confiabilidad, asegurando a futuros investigadores interesados en revisar o replicar este estudio, unas herramientas valiosas y adecuadas para abordar los diversos problemas de investigación y obtener así resultados valiosos y confiables, logrando los objetivos planteados.

1.3.2. Importancia

Esta investigación es muy importante porque los resultados de la investigación proporcionaron a los directores la información necesaria para tomar decisiones informadas basadas en evidencias y como consecuencia implementar mejoras que beneficien a la institución, plantel, y estudiantes. Asimismo, los resultados y la herramienta manejada supusieron un aporte significativo al campo científico del conocimiento relacionado con las variables investigadas.

1.4 LIMITACIONES EN LA INVESTIGACIÓN

No se encontró limitaciones o carencias a nivel teórico, espacial o temporal en la elaboración de la presente investigación.

1.5 DELIMITACIONES DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio se realizó durante el periodo académico del 2024 al personal de la institución educativa Mi Pequeño Hogar de la ciudad de Ica, Provincia de Ica, Distrito de Parcona, para determinar la relación entre las variables clima laboral y productividad laboral.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Lam (2022) en Arequipa – Perú en su investigación titulada “Clima laboral y productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021” tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima laboral y productividad en trabajadores. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo y propuso un diseño no experimental, transversal y causal, como técnica manejo la encuesta y utilizó un cuestionario compuesta por 36 ítems. La muestra fue de 30 trabajadores. En los resultados encontró una correlación Rho de Spearman positiva moderada de 0.456 entre clima laboral y productividad laboral de los empleados de la empresa. Concluyó que, existe relación entre clima laboral y productividad laboral de la empresa.

Gonzales (2022) en Chiclayo – Perú en su estudio titulado “Clima Laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la productividad. Tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, la población estuvo conformada por 80 trabajadores a los cuales se aplicó un censo. En cuanto al instrumento dispuso de 2 cuestionarios. Los resultados mostraron coeficiente de correlación de Pearson de 0,166 entre las variables. Concluyó que existe relación entre clima laboral y productividad de los trabajadores.

Andrade (2022) en Ica – Perú en su estudio “Impacto del clima laboral respecto a la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020” tuvo como propósito determinar la relación entre el clima laboral y la productividad en el área administrativa. Para ello realizó un estudio básico de nivel correlacional, diseño no experimental. La población estuvo conformada por 91 funcionarios administrativos de los cuales 62 constituyeron

la muestra. Para recoger los datos requeridos utilizó dos cuestionarios relacionados con cada variable. Los resultados mostraron una correlación moderada con un coeficiente de Pearson de 0,469. Concluyó que el clima laboral está relacionado con la productividad.

Galindo (2022) en Ica – Perú en su estudio “Liderazgo, clima laboral y productividad en la Caja Municipal Arequipa de la ciudad de Ica, 2022” tuvo como propósito establecer tres objetivos, el primero de ellos fue determinar el nivel de la relación entre liderazgo y productividad, la relación entre el clima laboral y la productividad, y en última instancia buscó determinar el nivel de la relación entre liderazgo y el clima laboral. Al respecto, utilizó un estudio básico con nivel correlacional y diseño transversal no experimental con una población conformada por 142 empleados de la Caja municipal de Arequipa, a quienes se aplicó un censo. Utilizó la encuesta como técnica y tres cuestionarios, uno por cada variable. Los resultados del estudio revelaron una correlación positiva y moderada entre liderazgo y productividad con coeficiente $\rho = 0,642$; relación positiva y alta entre las variables clima laboral y productividad con coeficiente $\rho = 0.862$; y relación positiva y moderada entre las variables liderazgo y clima laboral con coeficiente $\rho = 0.731$. Concluyó que existe relación entre clima laboral y productividad en la Caja Municipal de Arequipa, asimismo entre liderazgo y clima laboral, y liderazgo y productividad.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Aguilar y Ávila (2023) en Ecuador, en su tesis “El clima laboral: un análisis desde los factores que afectan la productividad en la empresa Aguapás Ep.” tuvieron como objetivo analizar el clima laboral y su impacto en los factores de la productividad. La investigación tuvo un diseño no experimental, descriptivo, explicativo y transversal, en una muestra de 50 empleados utilizaron una encuesta. En los resultados, la relación entre las variables se determinó mediante el cálculo del coeficiente de Pearson, logrando un valor de coeficiente de correlación de 0,796. Concluyeron que existió una correlación positiva entre el clima laboral y la productividad.

Caisa et al. (2022) en Ecuador en su artículo “El clima laboral y la productividad en las empresas comerciales Caso “EMPROVIT” tuvieron como propósito determinar el impacto del clima laboral en la productividad de los empleados en la empresa. El método utilizado fue cuantitativo y el nivel correlacional. La muestra de la encuesta realizada estuvo compuesta por 25 empleados. Los resultados muestran que el clima laboral de la empresa tiene un efecto positivo en su productividad operativa, debido a que se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.745. Concluyeron que, el clima laboral influye en la productividad de las empresas comerciales.

Cárdenas y Vidal (2022) en Ecuador en su tesis titulada “Clima laboral y su relación con los indicadores de productividad laboral para el planteamiento de procesos operacionales estandarizados en las jefaturas de los terminales marítimos sur de la empresa pública de hidrocarburos Petroecuador” tuvieron como propósito determinar la relación entre el clima laboral y la productividad en una empresa. Fue un estudio de carácter descriptivo, diseño transversal no experimental y utilizó métodos deductivos y cuantitativos. La encuesta de 119 preguntas evaluó 92 trabajadores en 2 sedes de terminales marítimos. Los resultados mostraron la relación de la productividad laboral con factores del clima laboral: en la Terminal Monteverde, la influencia de la productividad laboral en el factor Liderazgo del clima laboral el coeficiente de correlación de chi cuadrado de Pearson fue 0.045, y con el entorno de trabajo la correlación fue de 0.028; en la Terminal Libertad, en la influencia de la productividad laboral en el factor del clima laboral de liderazgo la correlación fue de 0.052, y con el entorno de trabajo correlación fue de 0.022. Concluyeron que el clima laboral influye positivamente en la productividad laboral.

Mussó y Murillo (2020) en Ecuador en su artículo “Asociación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida” tuvieron como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la productividad. Fue un estudio de tipo cuantitativo-

cualitativo con corte transversal, asimismo fue de nivel descriptiva y correlacional y método hipotético-deductivo. Tuvieron una muestra de 350 trabajadores a quienes aplicaron una encuesta para analizar las variables. En los resultados de la investigación, encontraron que el clima laboral impacta en la productividad al obtener una correlación de Spearman de 0.901.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1. Clima Laboral

2.2.1.1. Definiciones / Teorías

La variable clima laboral se define como un fenómeno complejo que afecta directamente las relaciones entre las personas concernientes con el comportamiento, la satisfacción y la productividad (Anido, 2020). Según Martínez et al. (2021) el clima laboral es el entorno físico humano en el que cualquier organización realiza su trabajo diario en donde la interacción interpersonal, ya sea satisfacción personal o satisfacción laboral, es la que permite que la productividad se refleje en una empresa o institución, y además es altamente dependiente, porque depende de cómo el jefe realiza el trabajo o dirige las acciones a realizar por los subordinados, de cómo motivan a los subordinados a comprometerse con su trabajo, es decir, el comportamiento de cada persona o individuo en un grupo determina el clima organizacional. Asimismo, para Macías y Vanga (2021) el clima laboral es el conjunto de percepciones de un equipo sobre el entorno físico y humano en el que trabajan, revelan lo que sucede internamente como los procesos, los tipos de personas, la comunicación, la infraestructura y el ejercicio del poder fuera de los empleados. Además, según Olaz y Ortiz (2022) refleja la atmósfera de cualquier organización, y se ve afectado por elementos de la propia cultura de dicha organización, un liderazgo incorrecto de los directivos puede provocar una deficiente administración de la organización, como resultado surgirá descontento en las tareas laborales, carencia de espacio compartido, y una baja eficiencia y productividad. Por último, según Calle y Cedeño (2022) es un

conjunto de actividades, hábitos y condiciones en una empresa directamente relacionados con la satisfacción de los empleados y ambiente laboral.

En referencia a las Teorías que abordan al clima laboral, la Teoría de McGregor (1985) identificó dos actitudes humanas que se relacionan con diferentes aspectos del comportamiento y la motivación humana, que hoy se denominan Teoría X y Teoría Y, las cuales tienen características diametralmente opuestas: en la teoría X la gente odia el trabajo, lo evita, hay que obligarlos a trabajar bajo amenaza de castigo para que se esfuercen por alcanzar los objetivos fijados; en la Teoría Y si las personas tienen un ambiente que les motive encuentran el esfuerzo natural y aceptan responsabilidades. En conclusión, si una empresa proporciona el marco adecuado, sus miembros estarán comprometidos con los objetivos de la empresa y se sentirán incluidos. (Pérez, et al., 2022)

En la Teoría del factor de Herzberg, se considera que las personas tienen dos tipos de necesidades; la necesidad de evitar daños y la necesidad del desarrollo psicológico humano. Es una teoría de componentes de dos factores que incluye factores de higiene y factores motivacionales. Los primeros son factores ambientales en el entorno laboral que requieren atención continua para evitar la insatisfacción, como el salario, las condiciones laborales adecuadas y los estilos de supervisión. Y en los factores motivacionales, las personas estarán intrínsecamente motivadas para lograr logros personales en el trabajo. (Pérez, et al., 2022)

En la Teoría de clima laboral de Resis Likert (1965) el comportamiento de los empleados depende en gran medida del comportamiento de la dirección y de las condiciones de trabajo que perciben, es decir, la reacción depende de la percepción. Identifica tres categorías de variables que influyen en las percepciones individuales del clima: Variables causales, son variables independientes que indican la dirección en la que la empresa se desarrolla y logra sus objetivos; variables intermedias, están diseñados para medir variables que dan forma a los procesos organizacionales como la motivación,

el desempeño, la comunicación y la toma de decisiones; variables finales, son el resultado de relaciones causales y variables intermedias que determinan los resultados alcanzados por la empresa como la productividad, la ganancia o la pérdida. (Pérez, et al., 2022)

2.2.2. Productividad Laboral

2.2.2.1. Definiciones / Teorías

En cuanto la variable productividad laboral, no sólo está relacionada con la tecnología y los recursos financieros, sino también con el aspecto humano. Son varios los factores que intervienen en este concepto como: factores personales del propio trabajador, situaciones de trabajo o condiciones empresariales; factores subjetivos como cultura, motivación; y factores objetivos que pueden ser condiciones salariales, sistema de reconocimiento o condiciones físicas con las que se enfrentan los trabajadores mientras realizan su trabajo (Anido, 2020). Además, según Juez (2020) la productividad busca medir los resultados de la eficiencia del uso adecuado de los recursos. Mientras menos recursos se inviertan para lograr mayor o igual utilidad, mayor será la eficiencia. Asimismo, para Torres (2020) es el uso eficiente de diferentes materiales, servicios y bienes relacionados con la calidad y cantidad de recursos bien administrados. También, conforme con Agudelo y Escobar (2022) la productividad se percibe como el fundamento para mantener la competitividad a largo plazo, además de transformarse en una catalizadora de esfuerzos sistemáticos y colectivos; creadora de riqueza y origen de un mejor bienestar para la población. Por último, según Calle y Cedeño (2022) incluye todas las acciones tomadas para lograr los objetivos establecidos en un ambiente de trabajo sano, la productividad bien dirigida crea beneficios sociales a partir de ello aumenta la probabilidad de lograr objetivos organizacionales para mejorar los resultados.

En referencia a las Teorías que abordan la productividad laboral, según Bustamante (2021) en la teoría de la reingeniería, los autores Hammer y Champy (1990) propusieron el concepto de reingeniería como un cambio

radical en los métodos de las entidades con el objetivo de lograr avances significativos. Esta teoría de la gestión surgió en un momento en que las organizaciones experimentaban crisis generalizadas y cambios dramáticos, y los avances tecnológicos y las formas provocativas de competencia internacional creaban una atmósfera de tensión e incertidumbre que requería una revisión de los modelos de trabajo tradicionales y mejorar nuevas oportunidades para realizar procesos, no para construirlos.

En la teoría de Genichi Taguchi, el autor se centra en mejorar la productividad con el objetivo de reducir la diferenciación, descubrir diseños de producción potentes más baratos y comprimir la investigación de diseño, los cronogramas y los tiempos de entrega. Facilita el estudio de las características de los procesos y los métodos de diseño para probarlos, y el diseño fuerte propone reducir las diferencias de calidad en la producción basándose en dos conceptos fundamentales: productos atractivos para los clientes y mejora continua. El autor también propuso el concepto de ingeniería de calidad en línea: como procesos de fabricación, inspección, corrección de procesos, y mantenimiento intermedio; y en la mejora del diseño de productos y procesos: como la función de pérdida de calidad, mejora continua de la calidad, variabilidad funcional, producto, diseño, mejora del diseño de producto, diseño de procesos e ingeniería de calidad. (Torres, 2020)

Asimismo, la productividad laboral se basa en las Teorías del capital humano, basándose en autores como Smith (1776); Schultz (1960); Eicher (1988); Becker (1964); Lewis (1980); quienes argumentan que el conocimiento (educación) y la salud influyen en el incremento de la productividad individual y, por ende, el crecimiento económico. En resumen, la inversión en el capital humano garantiza un incremento en la productividad de los individuos, basándose en la cantidad de saberes que tienen e inversión en salud. (Calvo et al., 2022)

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Clima Laboral

2.3.1.1. Modelos y Dimensiones

Conforme con Davies (2022) seleccionó dimensiones desarrolladas por el autor Halpin y Croft (1963) quienes propusieron el primer modelo teórico formal que explica el clima laboral y considera ocho dimensiones:

1. Falta de compromiso: mide la implicación personal del empleado en sus tareas y funciones.

2. Barreras: Se refiere a la percepción que tiene una persona de realizar tareas diarias que no son esenciales.

3. Espíritu de equipo: satisfacer las necesidades del equipo.

4. Intimidad: percepción de los empleados sobre la posibilidad de entablar relaciones amistosas con sus compañeros.

5. Indiferencia: Se refiere a la actitud fría y formal de los directivos y a las normas y reglas que impiden el desarrollo de relaciones emocionales con los empleados.

6. Enfoque en producción y resultados: relacionado con el comportamiento centralizado y autoritario de la gestión.

7. Confianza: Se refiere a los esfuerzos de la dirección por motivar a los empleados.

8. Consideración: Se refiere a la forma en que se comporta la gerencia para crear una relación lo más humana posible con sus empleados.

Según Villafuerte et al. (2021) en base a diferentes autores consideró como dimensiones del clima laboral los siguientes factores, los cuales fueron considerados para la presente investigación:

Autorrealización, el cual según el modelo del autor Maslow (1954) relaciona el término directamente con la madurez del individuo y también

indica cómo va más allá de sus necesidades básicas relacionada con la realización personal y el bienestar del entorno, además concluye que los sujetos comparten ciertas características como: Correcta percepción de la realidad, reconocimiento, espontaneidad, enfoque del problema, privacidad, autonomía, juicio claro, experiencia, sentimiento de pertenencia a un equipo, relaciones fuertes pero selectivas, estructuras democráticas, creencias morales, humor, creatividad, adaptabilidad, valores, eliminación de dicotomías.

Supervisión, según los autores Fayol y Taylor (1984) determinaron que la base de la supervisión es la evaluación de los procesos implementados en relación con las metas marcadas por la empresa, con el objetivo principal de resaltar fortalezas y debilidades para desarrollar planes de acción y crear nuevas actividades de mejora, como ayudar a los empleados a interactuar y tomar decisiones.

Involucramiento laboral, según Zepeda et al. (2016) sostienen que este aspecto está directamente relacionado con la existencia de una base institucional basada en los recursos humanos, que participa en la toma de decisiones sobre la estructura de la fuerza laboral y responde de una forma u otra a la identidad organizacional, indica claramente una comprensión psicológica de cómo los asociados se identifican con los valores y objetivos de la organización. El principal objetivo es garantizar el adecuado trabajo en equipo y la ejecución eficiente de las operaciones.

Condiciones laborales, según Canales et al. (2016) las condiciones de trabajo se definen como cualquier característica que pueda afectar significativamente los riesgos de seguridad y salud de los funcionarios, es significativa porque está relacionada con los recursos que la institución brinda a sus socios, que pueden ser el enfoque en el bienestar y salud y las inversiones sociopsicológicas o financieras realizadas para la realización de las actividades. Si las condiciones de trabajo son desfavorables, pueden

ocurrir condiciones tales como insatisfacción con el trabajo, cambios físicos y psicológicos.

Comunicación, según los autores Apolo (2017) y Herrera (2018) plantearon que la comunicación es la base para establecer relaciones entre instituciones, organizaciones y usuarios, definiendo objetivos colectivos y sus alcances. La comunicación ocurre en el proceso de intercambio, procesamiento y almacenamiento de información en una organización. La cooperación colectiva es importante porque permite superar obstáculos y limitaciones. Además, la comunicación dentro de la organización ayuda a realizar tareas relacionadas con la organización, y cambios y adaptaciones colectivas para apoyar el cumplimiento de la misión de acuerdo con las políticas que establecen mecanismos para comunicar mensajes. Estos aspectos están interrelacionados en el sentido de que evolucionan con el tiempo en relación con las características actuales del entorno institucional.

2.3.1.2. Medición e Instrumentos

Para la medición del Clima Laboral se utilizó el cuestionario denominado Escala de Clima Laboral CL-SPC de Palma (2004) tomado de su Manual de clima laboral. Esta escala es una de las herramientas más utilizadas y respaldadas empíricamente en el ámbito de clima laboral debido a su confiabilidad y validez, y las dimensiones que ofrece el modelo.

El cuestionario consta de 50 ítems, y miden 5 dimensiones: Autorrealización, supervisión, involucramiento laboral, condiciones laborales, y comunicación. La escala de respuesta fue tipo Likert de cinco puntos: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

2.3.2. Productividad Laboral

2.3.2.1. Modelos y Dimensiones

Hay muchos autores que han intentado identificar factores que influyen en la productividad, desde economistas clásicos hasta teóricos modernos de

la gestión y las operaciones; por ello Agudelo y Escobar (2022) reúnen las siguientes dimensiones:

Satisfacción en el trabajo, se entiende como la relación entre el entorno de trabajo real y el entorno deseado, de ahí que es importante definir las tareas conforme las capacidades de los trabajadores.

Trabajo en equipo/cohesión, definido como un grupo de personas que tienen objetivos, tareas y responsabilidades comunes y que realizan sus actividades de manera coordinada. Su fomento implica la cooperación y definición de objetivos

Clima organizacional, lo define como resultado de las personas que crean procesos de interacción social que están influenciados por sus valores, actitudes y sistemas de creencias, así como por su entorno interno. Esto invita a instaurar un ambiente positivo en retroalimentación, comunicación e integración.

Por otro lado en el modelo de dimensiones de la productividad laboral de Cequea (2012) se consideran los siguientes:

Factor individual, o factores humanos los cuales tienen que ver con el individuo. Siendo estos factores: competencias, compromiso, motivación y satisfacción laboral.

Factor grupal, o factores de cohesión y moral, que tienen que ver con las interacciones de los individuos en grupos. Siendo estos factores: Cohesión grupal/trabajo en equipo, consenso, manejo del conflicto/negociación y participación

Factor organizacional, o factores propios de la organización, lo que no depende de los individuos que lo conforman. Los factores vendrían a ser: accidentalidad, calidad de vida, capital humano, clima organizacional, cultura organizacional, formación y desarrollo, internalización de objetivos, liderazgo y rotación

Factor de resultados, el cual está asociada a la productividad y considera factores como eficiencia, crecimiento y producción.

En cuanto a las dimensiones considerados para la presente investigación, se tomaron las de Dávila et al. (2022) y Palma (2004):

Eficiencia, el cual busca alcanzar objetivos utilizando la menor cantidad posible de recursos existentes, o lograr más objetivos con la misma cantidad de recursos. (Rivera y Saldarriaga, 2022)

Metas de la empresa, los trabajadores son más productivos porque están motivados para completar las tareas en el menor tiempo posible, por ello obtienen acceso a las herramientas necesarias que les permitan contribuir a los objetivos de la organización. (Dávila, et al.,2022)

Desempeño, son las acciones y comportamientos de los empleados que ayudan a alcanzar las metas marcadas en función del éxito de la empresa. (Bautista, et al., 2020)

2.3.2.2. Medición e Instrumentos

Para la medición de la Productividad Laboral se utilizó el cuestionario de Productividad Laboral de las autoras Miranda y Guerra (2023) tomados de su tesis titulado “La inteligencia emocional y su relación con la productividad de los trabajadores en empresas de la industria química manufacturera en Lurín, al 2023”. Este cuestionario es una herramienta respaldada empíricamente en el ámbito de productividad laboral debido a su confiabilidad y validez, y las dimensiones que ofrece el modelo.

El cuestionario consta de 15 ítems en base a 3 dimensiones del autor Dávila et al. (2022): Eficiencia, metas de la empresa, y desempeño. La escala de respuesta fue tipo Likert de cinco puntos: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

2.4 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre clima laboral y productividad laboral en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica - 2024

2.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre clima laboral y eficiencia en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024.

Existe relación significativa entre clima laboral y metas de la empresa en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024.

Existe relación significativa entre clima laboral y desempeño en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio, de acuerdo a su finalidad fue de tipo aplicada pues buscó dar solución al problema de investigación a través de determinar la relación entre el clima laboral y la productividad laboral; la investigación aplicada se enfoca en solucionar problemas específicos reales, empleando saberes actuales para crear soluciones útiles y optimizar procesos, productos o servicios. Según Arias et al. (2022) la investigación aplicada suele ser más provechosa si se busca hallar una respuesta, se puede emplear sus descubrimientos para crear nuevas tecnologías y optimizar los sistemas ya existentes. Esta investigación resulta más efectiva si posee una pregunta concreta que buscas responder. Al decidir qué tipo de investigación emplear, se debe reflexionar si se busca ampliar el saber ya existente o si se aspira a descubrir un conocimiento totalmente nuevo para solucionar un problema.

Asimismo, el enfoque del presente estudio fue cuantitativo, debido a que se manejaron datos cuantitativos al emplear cuestionarios en la recolección de datos para la medición de las variables; el enfoque cuantitativo se distingue por la recopilación y estudio de datos numéricos con el objetivo de describir, interpretar y anticipar fenómenos, emplea instrumentos matemáticos y estadísticos para cuantificar variables y determinar vínculos entre ellas. Según Arias et al. (2022) el estudio cuantitativo posibilita la medición de variables o fenómenos mediante números y un análisis estadístico descriptivo y/o inferencial. La investigación cuantitativa proviene del empirismo y la observación directa para recolectar datos, a veces estos datos se recolectan a través de herramientas como el cuestionario o la ficha de observación, y en otras situaciones, a través de un formulario de análisis documental.

En referencia al nivel de la investigación, fue correlacional porque se buscó determinar la relación de las variables clima laboral y productividad laboral; este nivel de estudio intenta establecer la correlación o conexión entre dos o más variables, sin alterar sus propiedades, se percibe la variación conjunta de las variables. Según Espinoza et al. (2023) las investigaciones correlacionales buscan determinar el nivel de relación entre dos o más variables, miden las variables que buscan determinar si tienen o no una relación en la muestra estudiada, y luego se examina. El objetivo es entender la conducta de una variable al conocer la conducta de otras.

Por último, en cuanto al diseño fue no experimental porque no se manipularon deliberadamente las variables clima laboral y productividad laboral; el diseño no experimental es una modalidad de investigación en la que el investigador examina los fenómenos tal como se manifiestan en su entorno natural, sin modificar o manipular las variables, y no existe una participación activa del investigador para establecer o cambiar las condiciones del estudio, se enfoca en examinar las interacciones entre variables de la manera que suceden en la realidad. Según Arias et al. (2022) en la investigación no experimental no se utilizan estímulos o condiciones que alteren las variables en estudio. Los participantes son evaluados en su entorno natural sin modificar ninguna circunstancia; de igual forma, no se manejan ni se regulan las variables en estudio.

3.1.2. Identificación de variables

Variable Clima Laboral:

Según Macías y Vanga (2021) el clima laboral es el conjunto de percepciones de un equipo sobre el entorno físico y humano en el que trabajan, revelan lo que sucede internamente como los procesos, los tipos de personas, la comunicación, la infraestructura y el ejercicio del poder fuera de los empleados.

Según Villafuerte et al. (2021) y Palma (2004) las dimensiones consideradas para medir la variable clima laboral son:

Autorrealización

Supervisión

Involucramiento laboral

Condiciones laborales

Comunicación

Variable Productividad Laboral:

Según Juez (2020) la productividad busca medir los resultados de la eficiencia del uso adecuado de los recursos. Mientras menos recursos se inviertan para lograr mayor o igual utilidad, mayor será la eficiencia.

Según Dávila et al. (2022) las dimensiones consideradas para medir la variable productividad laboral son:

Eficiencia

Metas de la empresa

Desempeño

3.1.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala		
Clima laboral	El clima laboral es el conjunto de percepciones de un equipo sobre el entorno físico y humano en el que trabajan, revelan lo que sucede internamente como los procesos, los tipos de personas, la comunicación, la infraestructura y el ejercicio del poder fuera de los empleados. (Macías y Vanga, 2021)	La variable Clima Laboral se evaluó a través de medición de las dimensiones: Autorrealización Supervisión Involucramiento laboral Condiciones laborales Comunicación, empleando un cuestionario y una escala ordinal de Likert.	Autorrealización	Realización personal	1 – 10	Escala Likert de 5 puntos		
				Satisfacción				
				Reconocimiento				
					Supervisión	Desempeño	11 – 20	Escala Likert de 5 puntos
					Metas			
					Fortalezas y debilidades			
						Conocimiento		
					Involucramiento laboral	Trabajo en equipo	21 – 30	Escala Likert de 5 puntos
						Compromiso		
						Identidad		
			Condiciones laborales	Espacio laboral	31 – 40	Escala Likert de 5 puntos		
				Recursos				
			Comunicación	Relaciones	41 – 50	Escala Likert de 5 puntos		
				Libertad				
				Información				
			Eficiencia	Rendimiento	1 - 5			

Productividad laboral	La productividad busca medir los resultados de la eficiencia del uso adecuado de los recursos. Mientras menos recursos se inviertan para lograr mayor o igual utilidad, mayor será la eficiencia. (Juez, 2020)	La variable Productividad Laboral se evaluó a través de la medición de las dimensiones: Eficiencia Metas de la empresa Desempeño, empleando para ello un cuestionario con una escala de medición ordinal de Likert.	Capacidad			Escala Likert de 5 puntos	
			Tiempo	Metas de la empresa	Compromiso	6 - 10	Escala Likert de 5 puntos
				Desempeño	Satisfacción laboral	11 - 15	Escala Likert de 5 puntos
			Iniciativa				

Fuente: Elaboración propia

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población se refiere al grupo de individuos o elementos que tienen una estrecha relación con las variables de estudio que se busca medir e investigar (Espinoza et al., 2023). La población en la presente investigación fue finita es decir puede medirse y es limitado, y estuvo representado por 35 docentes, auxiliares y personal administrativo de la I.E.P. Mi pequeño Hogar de la ciudad de Ica.

Muestra

La muestra se define como parte de una población de investigación destinada a la medición (Espinoza, et al., 2023). En el presente estudio la muestra es de 35 docentes, auxiliares y personal administrativo de la I.E.P. Mi pequeño Hogar de la ciudad de Ica. Se empleó un censo a toda la población como parte del proceso de la toma de datos para el análisis estadístico.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Técnicas

Para la recolección de datos se manejó la técnica de la Encuesta. Según Arias et al. (2022) la encuesta es un método que se realiza a través de un instrumento conocido como cuestionario, está orientado exclusivamente a individuos y ofrece datos acerca de sus puntos de vista, conductas o percepciones, permite obtener resultados tanto cuantitativos como cualitativos, enfocándose en cuestiones previamente establecidas con una secuencia lógica y un sistema de respuestas graduado, principalmente se recolectan datos numéricos.

A través de la encuesta se pudo obtener los datos cuantitativos, en referencia al clima laboral y productividad laboral de los trabajadores de la I.E.P. Mi pequeño Hogar, en la ciudad de Ica, en el período 2024.

3.3.2. Instrumentos

Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios. Según Tejero (2021) un cuestionario es un método de recolección de datos estructurado, que se realiza a través de la respuesta a una serie de preguntas preestablecidas, las cuales se distribuyen de manera uniforme a todos los participantes del estudio. Los cuestionarios pueden ser completados de manera autónoma por cada participante o pueden gestionarse de manera indirecta, donde un encuestador previamente capacitado registra las respuestas proporcionadas por cada uno de ellos. El cuestionario es el instrumento utilizado cuando se llevan a cabo encuestas.

Para la medición del Clima Laboral se utilizó el cuestionario denominado Escala de Clima Laboral CL-SPC de Palma (2004) tomado de su Manual de clima laboral. El cuestionario consta de 50 ítems, miden 5 dimensiones: Autorrealización, supervisión, involucramiento laboral, condiciones laborales, y comunicación. La escala de respuesta fue tipo Likert de cinco puntos: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Para la medición de la Productividad Laboral se utilizó el cuestionario de Productividad Laboral de las autoras Miranda y Guerra (2023) tomados de su tesis titulado “La inteligencia emocional y su relación con la productividad de los trabajadores en empresas de la industria química manufacturera en Lurín, al 2023”. El cuestionario consta de 15 ítems en base a 3 dimensiones del autor Dávila et al. (2022): Eficiencia, metas de la empresa, y desempeño. La escala de respuesta fue tipo Likert de cinco puntos: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

3.4 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

En una fase inicial, para propósitos académicos, se necesitó el permiso de la Gerencia General de la I.E.P. Mi Pequeño Hogar para llevar a cabo el proceso de evaluación al personal correspondiente al año 2024. Después, se

levantó la información necesaria empleando los cuestionarios que se distribuyeron de manera virtual entre los participantes. Se comunicó a los participantes sobre la naturaleza de la investigación y se aseguró que los datos obtenidos fueron de forma confidencial. Finalmente, se les envió por email el enlace para acceder a los cuestionarios virtuales, esto permitió a los participantes responder a ambos cuestionarios de acuerdo a su tiempo disponible.

Una vez tabulados y comprobada la integridad de los datos se procedió al análisis estadístico presentándose los resultados en tablas de frecuencias, diagramas de barras y/o circulares.

Posteriormente se efectuó el análisis estadístico inferencial, que permitió determinar la correlación de las variables y dimensiones y la contrastación de las hipótesis. Los resultados obtenidos se analizaron y discutieron a la luz de las teorías existentes y de los resultados de estudios previos.

3.5 ASPECTOS ÉTICOS

El desarrollo de este estudio requirió el permiso del director la I.E.P. Mi pequeño Hogar, quien expresó su aprobación para llevar a cabo la investigación dirigida a los trabajadores de la institución. Además, la implicación de los trabajadores fue completamente voluntaria, con conocimiento previo.

Los riesgos para los participantes fueron inexistentes y los resultados generaron beneficios tanto para los empleados como para la institución. En todo momento, se aseguró la integridad científica, honestidad, imparcialidad y transparencia, previniendo el plagio, la falsedad y la modificación de la información. Además, los resultados se mostraron de manera exacta e integral.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 RESULTADOS

4.1.1. Análisis Descriptivo

Los resultados del análisis de confiabilidad y del análisis de las variables del estudio son los que se muestran a continuación.

4.1.1.1. Análisis de Confiabilidad

Se utilizó el análisis del coeficiente alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de los instrumentos de medición utilizados en el estudio. El análisis se realizó mediante el software estadístico Spss, reconocido en el campo de la estadística por su precisión y versatilidad. Para la interpretación de los resultados obtenidos, se tomó como referencia los niveles propuestos por Ruiz (2011) según se observa en la Tabla 1.

Tabla 1

Niveles de confiabilidad Alfa de Cronbach

Rangos	Confiabilidad
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: Tabla de confiabilidad Alfa de Cronbach según Ruiz (2011).

La Tabla 2 muestra el análisis de confiabilidad del instrumento completo. El coeficiente resultante es 0,966, lo que muestra un nivel muy alto de confiabilidad. Este resultado demuestra la robustez del instrumento y su capacidad para medir de manera precisa y consistente las variables en estudio.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento completo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.926	65

La Tabla 3 muestra el análisis de confiabilidad del instrumento para medir el clima laboral denominado Escala de Clima Laboral CL-SPC de Palma (2004). El coeficiente resultante es 0,962, lo que indica una muy alta confiabilidad. Este resultado demuestra la robustez del instrumento y su capacidad para medir de manera precisa y consistente la variable en estudio.

Tabla 3

Confiabilidad del Clima Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.962	50

La Tabla 4 muestra el análisis de confiabilidad del instrumento para medir la productividad laboral denominado Cuestionario de Productividad Laboral de las autoras Miranda y Guerra (2023). El coeficiente resultante es 0,872, lo que indica una muy alta confiabilidad. Este resultado demuestra la robustez del instrumento y su capacidad para medir de manera precisa y consistente la variable en estudio.

Tabla 4

Confiabilidad de la Productividad Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.872	15

4.1.2. Análisis de Variables

A continuación se detalla el análisis de las variables de Clima laboral y de Productividad laboral, así como el análisis de cada dimensión de la variable Productividad laboral: Eficiencia, metas de la empresa y desempeño.

Análisis de la variable Clima Laboral

Con base en los resultados del análisis de la variable clima laboral mostrado en la Tabla 5 y Figura 1, se observó que el 77% de los encuestados (correspondiente a 35 empleados) consideraron el clima laboral como bueno el 23% de los encuestados consideraron el clima laboral como regular, y 0% lo consideraron como malo.

Tabla 5

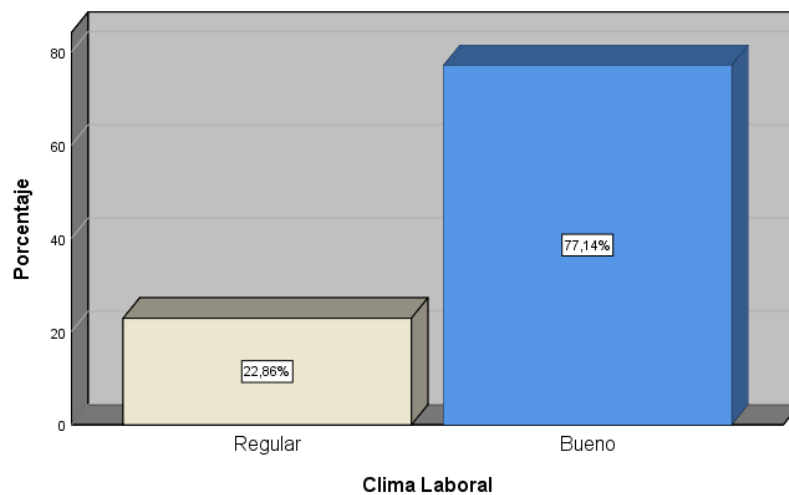
Análisis de la variable Clima Laboral

Clima Laboral	f	%
----------------------	----------	----------

50 – 117	0	0,0	Malo
118 – 185	8	22,9	Regular
186 - 250	27	77,1	Bueno
Total	35	100%	

Figura 1

Análisis de la variable Clima Laboral.



Análisis de la variable Productividad Laboral

Con base en los resultados del análisis de la variable Productividad laboral mostrado en la Tabla 6 y Figura 2, se observó que el 77% de los

encuestados (correspondiente a 35 empleados) consideró la productividad laboral como buena, el 23% de los encuestados consideró la productividad laboral como regular, y 0% lo consideraron como malo.

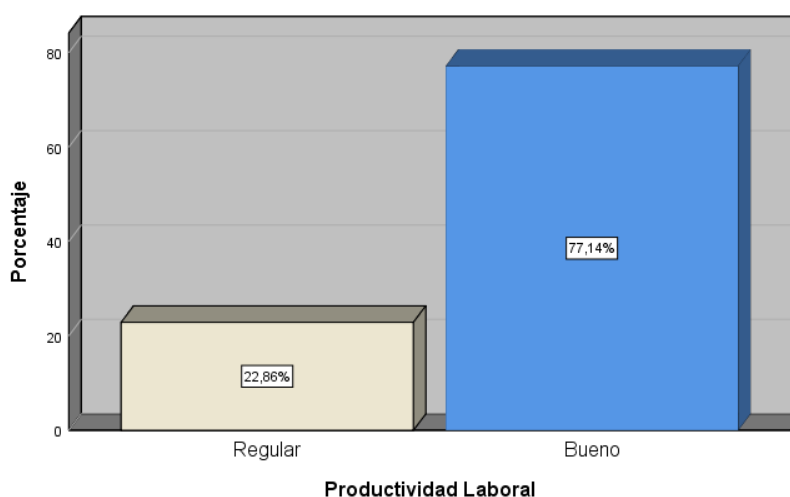
Tabla 6

Análisis de la variable Productividad Laboral

Productividad Laboral	f	%	
15 – 35	0	0,0	Malo
36 – 56	8	22,9	Regular
57 - 75	27	77,1	Bueno
Total	35	100%	

Figura 2

Análisis de la variable Productividad Laboral.



Análisis de la dimensión de Productividad Laboral: Eficiencia

Con base en los resultados del análisis de la dimensión Eficiencia mostrado en la Tabla 7 y Figura 3, se observó que el 71% de los encuestados

(correspondiente a 35 empleados) consideró la dimensión Eficiencia como buena, el 29% de los encuestados consideró la dimensión Eficiencia como regular, y 0% lo consideraron como malo.

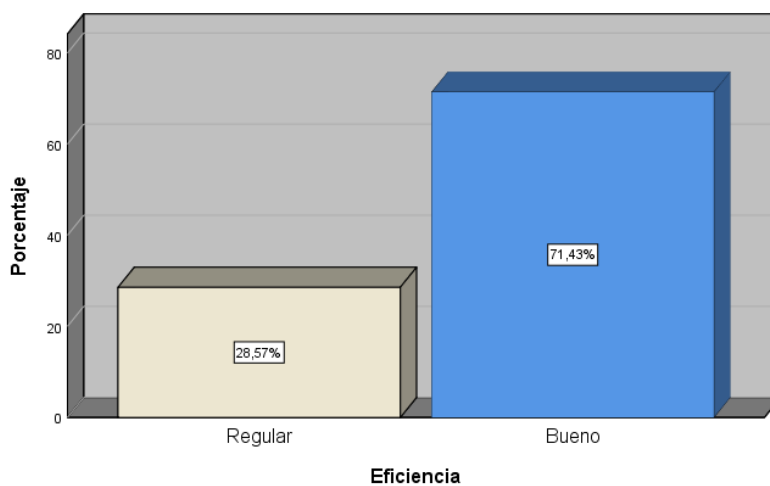
Tabla 7

Análisis de la Dimensión: Eficiencia

Eficiencia	f	%	
5 – 12	0	0,0	Malo
13 – 20	10	28,6	Regular
21 - 25	25	71,4	Bueno
Total	35	100%	

Figura 3

Análisis de la Dimensión: Eficiencia.



Análisis de la dimensión de Productividad Laboral: Metas de la empresa

Con base en los resultados del análisis de la dimensión Metas de la empresa mostrado en la Tabla 8 y Figura 4, se observó que el 63% de los encuestados (correspondiente a 35 empleados) consideró la dimensión Metas de la empresa como buena, el 37% consideró la dimensión Metas de la empresa como regular, y 0% lo consideraron como malo.

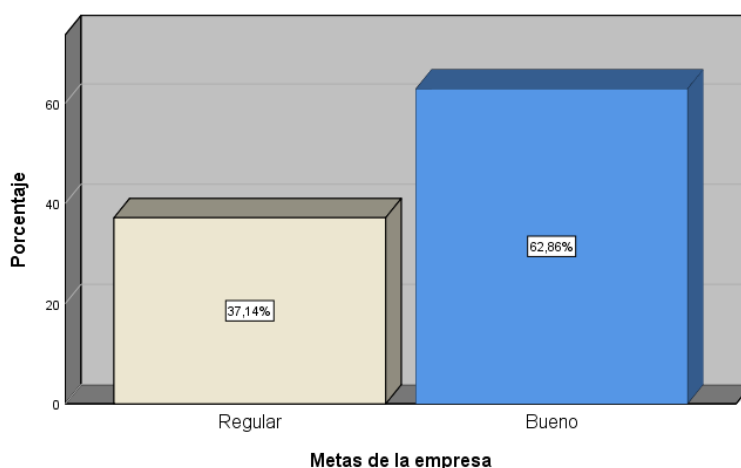
Tabla 8

Análisis de la Dimensión: Metas de la empresa

Metas de la empresa	f	%	
5 – 12	0	0,0	Malo
13 – 20	13	37,1	Regular
21 - 25	22	62,9	Bueno
Total	35	100%	

Figura 4

Análisis de la Dimensión: Metas de la empresa.



Análisis de la dimensión de Productividad Laboral: Desempeño

Con base en los resultados del análisis de la dimensión Desempeño mostrado en la Tabla 9 y Figura 5, se observó que el 60% de los encuestados (correspondiente a 35 empleados) consideró la dimensión Desempeño como buena, el 40% lo consideró como regular, y 0% lo consideraron como malo.

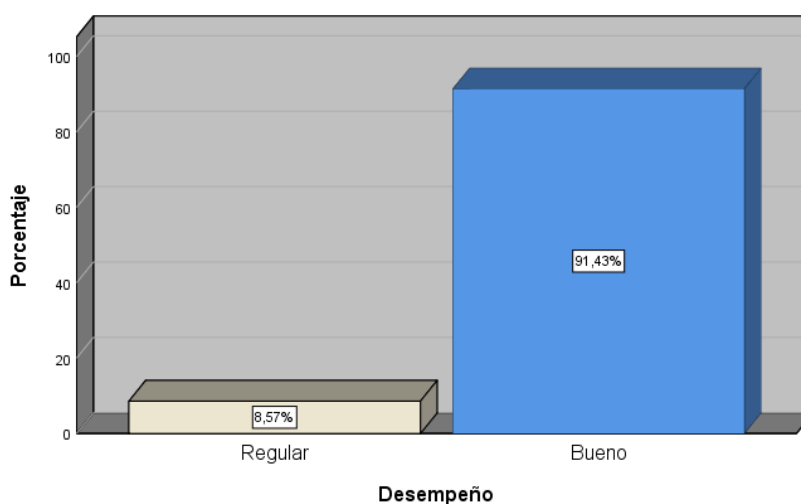
Tabla 9

Análisis de la Dimensión: Desempeño

Desempeño	f	%	
5 – 12	0	0,0	Malo
13 – 20	3	8,6	Regular
21 - 25	32	91,4	Bueno
Total	35	100%	

Figura 5

Análisis de la Dimensión: Desempeño.



4.1.2. Análisis Inferencial

En cuanto al análisis inferencial, este estudio utilizó el análisis de correlación de Spearman para calcular la relación entre las variables del Clima

laboral y la variable Productividad laboral, y para determinar la relación entre las dimensiones Eficiencia, metas de la empresa y desempeño, y la variable Clima Laboral. Se utilizó el coeficiente Rho de Spearman debido a que se utilizó una escala Likert que es la adecuada para datos no normales y ordinales. La Tabla 10 utiliza como referencia a Valderrama (2019) para evaluar los resultados del coeficiente de correlación.

Tabla 10

Interpretación del coeficiente de correlación

Valor de Rho de Spearman	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
-0.9	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	No existe Correlación
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1	Correlación positiva perfecta

Nota: Tabla de Interpretación de coeficiente de correlación según Valderrama (2019)

4.1.2.1. Análisis de Correlación

Los resultados de la Tabla 11 muestra que existe una correlación positiva media entre las variables de Clima laboral y Productividad laboral,

alcanzando un valor de Rho de Spearman de 0,594 y un nivel estadísticamente significativo de 0,000.

Tabla 11

Correlación Hipótesis General

		Productividad Laboral
Clima Laboral	Rho de Spearman	0.594**
	Valor p	,000
	N	35

Los resultados de la Tabla 12 muestra que existe una correlación positiva media entre la variable de Clima laboral y la dimensión eficiencia, alcanzando un valor de Rho de Spearman de 0,721 y un nivel estadísticamente significativo de 0,000.

Tabla 12

Correlación Hipótesis Específica 1

		Eficiencia
Clima Laboral	Rho de Spearman	0.721**
	Valor p	,000
	N	35

Los resultados de la Tabla 13 muestra que existe una correlación positiva media entre la variable de Clima laboral y la dimensión Metas de la

empresa, alcanzando un valor de Rho de Spearman de 0,596 y un nivel estadísticamente significativo de 0,000.

Tabla 13

Correlación Hipótesis Específica 2

		Metas de la empresa
Clima Laboral	Rho de Spearman	0.596**
	Valor p	,000
	N	35

Los resultados de la Tabla 14 muestra que existe una correlación positiva media entre la variable de Clima laboral y la dimensión Desempeño, alcanzando un valor de Rho de Spearman de 0,522 y un nivel estadísticamente significativo de 0,001.

Tabla 14

Correlación Hipótesis Específica 3

		Desempeño
Clima Laboral	Rho de Spearman	0.522**
	Valor p	,001
	N	35

4.1.2.2. Matriz de Contrastación de Hipótesis

La Tabla 15 muestra la matriz de comparación de hipótesis. Se analiza en detalle la prueba de la hipótesis general (Hg) así como la prueba de las hipótesis específicas (He1 a He3).

Tabla 15

Matriz de contrastación de Hipótesis

Hipótesis	Path	Rho	P-valor	Aceptada	Dirección
Hg	CL → PL	0.594	<0.001	Si	Positiva
He1	CL → E	0.721	<0.001	Si	Positiva
He2	CL → ME	0.596	<0.001	Si	Positiva
He3	CL → D	0.522	<0.001	Si	Positiva

Con base en los resultados obtenidos, en este estudio se aceptan las hipótesis tanto general como específicas.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 DISCUSIÓN

Se discutirán los resultados obtenidos de la investigación entre las variables Clima Laboral y Productividad Laboral, y a su vez entre las dimensiones de la Productividad Laboral: Eficiencia, metas de la empresa, y desempeño con la variable Clima Laboral, realizada en la institución educativa Mi Pequeño Hogar.

A continuación, la Tabla 16 muestra los resultados de comparaciones entre el análisis de coeficiente Alfa de Cronbach y los estudios previos mencionados en los antecedentes del Capítulo 2.

Tabla 16

Comparativa Alfa de Cronbach con los antecedentes.

Trabajos de investigación	Clima Laboral	Productividad Laboral	Instrumento Global
Presente estudio	0.962	0.872	0.966
Lam (2022)	0.739	0.651	0.782
Gonzales (2022)	----	----	----
Andrade (2022)	----	----	----
Galindo (2022)	0.984	0.930	----
Aguilar y Ávila (2023)	----	----	----
Caisa et al. (2022)	----	----	0.961
Cárdenas y Vidal (2022)	----	----	----
Mussó y Murillo (2020)	----	----	----

En el presente estudio, el coeficiente Alfa de Cronbach para la variable Clima Laboral fue de 0.962, superando los valores de confiabilidad obtenidos por Lam (2022) pero siendo inferior a lo reportado por Galindo (2022).

En referencia al instrumento de Productividad Laboral, el presente estudio tuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.872, sobrepasando los valores de confiabilidad obtenidos por Lam (2022) pero siendo inferior a lo reportado por Galindo (2022).

En lo que respecta al instrumento global y a los datos de investigaciones previas, la presente investigación obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.966, el cual es superior a los coeficientes obtenidos por Lam (2022) y Caisa et al. (2022).

En cuanto al análisis de las variables, con relación a la variable Clima Laboral, según lo mostrado en la Tabla 5 y Figura 1, se observa que un 0% percibe el clima laboral como malo, lo que podría significar que el ambiente laboral no les resultaría negativo. Asimismo, el 23% de los encuestados consideraron el clima laboral como regular. Este resultado indicaría que más de una quinta parte de los trabajadores percibe insuficiencias en su entorno físico y humano en el que trabajan, lo que podría estar relacionado con las condiciones laborales y comunicación, pudiendo impactar negativamente en la productividad laboral. Por otro lado, el 77% lo calificaron como buena, lo que podría indicar que la mayoría percibe el ambiente laboral donde trabajan de manera positiva, por lo que podrían involucrarse y contribuir positivamente en la productividad.

En cuanto a la variable Productividad Laboral, el análisis se muestra en la Tabla 6 y Figura 2, observándose que el 0% de los encuestados percibieron a la productividad laboral como malo. Asimismo, el 23% de los encuestados consideró la productividad laboral como regular. Esta proporción indica que cerca de la cuarta parte de los trabajadores consideran que no estarían alcanzando niveles óptimos de productividad y con ello la organización podría ver comprometido el logro de los resultados deseados, lo que podría estar relacionado con el ambiente laboral donde se desempeñan. Por otro lado, el 77% lo calificaron como buena, lo que significa que la mayoría percibe la

productividad laboral positivamente pudiendo contribuir a las metas de la institución en un ambiente de trabajo sano, y mejorando los resultados.

En referencia a la dimensión Eficiencia, cuyo análisis se observa en la Tabla 7 y Figura 3, los resultados revelan que el 0% de los encuestados perciben la dimensión Eficiencia como malo, lo que indicaría que los trabajadores se desempeñan de forma adecuada. Asimismo, el 29% de los encuestados consideró la dimensión Eficiencia como regular, lo que indica que estarían cumpliendo los objetivos regularmente lo que podría relacionarse con la falta de recursos y ambiente laboral. Por otro lado, el 71% lo calificaron como buena, mostrando que la mayoría de trabajadores son eficientes en su labor en la institución, y pueden desarrollarse con los recursos que tiene disponible.

En referencia a la dimensión Metas de la empresa, cuyo análisis se observa en la Tabla 8 y Figura 4, los resultados revelan que el 0% de los encuestados perciben la dimensión Metas de la empresa como malo, por lo que perciben que estarían cumpliendo con las metas de la institución. Asimismo, el 37% de los encuestados consideró la dimensión Metas de la empresa como regular, lo que indica que más de la tercera parte de los trabajadores consideran que están cumpliendo las metas de la institución de forma regular, es decir realizando las actividades, pero éstas no serían óptimas, pudiendo así impactar en la productividad de la institución y competitividad. Por otro lado, el 63% lo calificaron como buena, significando que la mayoría de trabajadores estarían motivados para completar el trabajo en el menor tiempo posible, lo cual es importante en el cumplimiento de metas de la productividad de la institución.

En referencia a la dimensión Desempeño, cuyo análisis se observa en la Tabla 9 y Figura 5, los resultados revelan que el 0% de los encuestados perciben la dimensión Desempeño como malo, lo que podría significar que ningún trabajador percibe un mal desempeño. Asimismo, el 40% de los encuestados consideró la dimensión Desempeño como regular, lo que

indicaría que los trabajadores estarían desempeñándose de forma regular, no accionando óptimamente a alcanzar las metas marcadas, pudiendo darse por la falta de apoyo y motivación en la institución, lo que afectaría la productividad de la institución. Por otro lado, el 60% lo calificaron como buena, lo que significaría que la mayoría de trabajadores estaría cumpliendo con los objetivos de la institución desempeñándose mejor, lo que sería beneficioso para el ambiente laboral y la productividad.

Con respecto a los resultados del análisis inferencial, la siguiente Tabla 17 muestra la comparación entre resultados logrados en el presente estudio contrastadas con las investigaciones anteriores.

Tabla 2

Contrastación de correlaciones con los antecedentes.

Trabajos de investigación	Clima Laboral	Clima Laboral	Clima Laboral	Clima Laboral
	- Productividad Laboral	- Eficiencia	- Metas de la empresa	- Desempeño
Presente Estudio	0.594	0.721	0.596	0.522
Lam (2022)	0.456	-----	-----	-----
Gonzales (2022)	0.166	-----	-----	-----
Andrade (2022)	0.469	-----	-----	-----
Galindo (2022)	0.862	0.751	-----	-----
Aguilar y Ávila (2023)	0.796	-----	-----	-----
Caisa et al. (2022)	0.745	-----	-----	-----
Cárdenas y Vidal (2022)	0.045	-----	-----	-----
Mussó y Murillo (2020)	0.901	-----	-----	-----

En cuanto a la Hipótesis General, que evalúa la relación entre el Clima Laboral y la Productividad Laboral, conforme los resultados presentados en la

Tabla 17 se observa un coeficiente de correlación de 0.594 lo que significa una correlación positiva media. Este resultado es superior a lo encontrado por Lam (2022) quien obtuvo una correlación de 0.456, y también supera los valores logrados por Gonzales (2022) con 0.166, Andrade (2022) con 0.469, y Cárdenas y Vidal (2022) con 0,045. Sin embargo, es inferior a lo encontrado por Galindo (2022) quien obtuvo una correlación alta de 0.862, Aguilar y Ávila (2023) con 0.796, Caisa et al. (2022) con 0.745, y Mussó y Murillo (2020) con 0.901. Estos resultados indican que el Clima laboral está asociado a la Productividad laboral en los trabajadores de la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, lo cual indica que el clima laboral tiene una influencia en la productividad laboral y que una mejora en el clima laboral impactara de manera positiva en la productividad laboral.

Mejorar el clima laboral de la institución implica trabajar en la autorrealización de los trabajadores asegurando que conozcan cómo pueden crecer en la institución con oportunidades en una línea de carrera, que obtengan la información necesaria para realizar sus actividades y conozcan los niveles de desempeño con los que serán evaluados; además implica preocuparse por diseñar un adecuado proceso de supervisión estableciendo procesos y metas claras a ser alcanzadas por los trabajadores las cuales deberán ser evaluadas apoyándolos continuamente en su mejora; lograr un adecuado involucramiento laboral a través de fomentar el trabajo en equipo con talleres y capacitaciones; también implica preocuparse por asegurar unas condiciones laborales adecuadas donde los empleados cuenten con apropiados espacios de trabajo con la infraestructura, equipamiento, iluminación y ventilación adecuada. Por último, preocupándose por la comunicación, fomentando una mejor comunicación interna sobre la definición de visión, misión y valores en la institución.

En cuanto a la Hipótesis Específica 1 que determina la relación entre el Clima Laboral y la dimensión Eficiencia observado en la Tabla 17, el estudio alcanzó un coeficiente de correlación de 0.721, indicando una correlación

positiva media. Este resultado se compara con el valor de coeficiente reportado por Galindo (2022) con 0.751. Estos resultados indican que una mejora en el Clima laboral mejora la eficiencia, siendo que en un mejor entorno permitirían la utilización correcta de los recursos existentes para llevar a cabo las actividades, de manera que puede llevar a la mejora de los procesos.

Estos resultados donde se evidencia una correspondencia positiva entre el clima laboral y la eficiencia, recalcan que una mejora en el clima laboral impactará de manera positiva en la eficiencia de los trabajadores, significando que se debe tener en cuenta cada perfil del trabajador en cuanto a su rendimiento, capacidades de los trabajadores, y tiempo relacionado a la resolución de tareas. Conforme los resultados de la investigación los directores deberán especificar claramente las funciones de los trabajadores asegurándose que estén claras para ellos, debe de asegurarse que las metas y objetivos de las diferentes áreas funcionales y de la institución sean conocidas y entendidas, además de asegurarse de una adecuada comunicación interna prestando atención al contenido del mensaje y a los canales para su difusión.

En cuanto a la Hipótesis Específica 2 que determina la relación entre el Clima Laboral y la dimensión Metas de la empresa observado en la Tabla 17, el estudio alcanzó un coeficiente de correlación de 0.596, indicando una correlación positiva media. Estos resultados indican que una mejora en el Clima laboral impactará de forma positiva en las metas de la institución. Los trabajadores en un adecuado clima laboral desarrollarán mejor sus capacidades para cumplir con las metas propuestas de la institución.

Estos resultados permitirán a los directivos adoptar decisiones para contribuir en el desarrollo y mejora continua de la institución, siendo necesario que se revise constantemente las metas planteadas y de ser el caso establecer nuevas metas. Esto implica, además, que los directivos puedan reconocer públicamente sus logros lo cual incidirá directamente en su

motivación, así como brindar las condiciones laborales necesarias como un adecuado entorno de trabajo, horario laboral, salario y vacaciones para que los trabajadores puedan cumplir con los objetivos y/o metas establecidos por la institución.

En cuanto a la Hipótesis Específica 3 que determina la relación entre el Clima Laboral y la dimensión Desempeño observado en la Tabla 17, el estudio alcanzó un coeficiente de correlación de 0.522, indicando una correlación positiva media. Estos resultados indican que una mejora en el Clima laboral impacta de forma positiva en el desempeño de los trabajadores. Los trabajadores en un clima laboral satisfactorio, lograrían desempeñarse adecuadamente aumentando la productividad de la institución.

Los resultados implican que la institución debe preocuparse en trabajar en la satisfacción de los trabajadores fomentando dinámicas con feedback continuo que puedan motivarlos en su labor diaria, y así ellos mismos puedan buscar soluciones si ocurriesen problemas, lo que lograría aumentar el desempeño de los trabajadores, y consecuentemente la productividad.

5.2 CONCLUSIONES

Primera: Con relación al objetivo general y los resultados obtenidos en el presente estudio, se determinó que existe una correlación positiva media con un valor de Rho de Spearman de 0.594 y un nivel estadísticamente significativo de 0,000 entre las variables Clima Laboral y Productividad Laboral en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar.

Segunda: Con relación con el primer objetivo específico y los resultados obtenidos en el presente estudio, se determinó que existe una correlación positiva media con un valor de Rho de Spearman de 0.721 y un nivel estadísticamente significativo de 0,000 entre el Clima Laboral y la dimensión eficiencia en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar.

Tercera: Con relación con al segundo objetivo específico y los resultados obtenidos en el presente estudio, se determinó que existe una correlación positiva media con un valor de Rho de Spearman de 0.596 y un nivel estadísticamente significativo de 0,000 entre el Clima Laboral y la dimensión metas de la empresa en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar.

Cuarta: Con relación con al tercer objetivo específico y los resultados obtenidos en el presente estudio, se determinó que existe una correlación positiva media con un valor de Rho de Spearman de 0.522 y un nivel estadísticamente significativo de 0,001 entre el Clima Laboral y la dimensión desempeño en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar.

5.3 RECOMENDACIONES

Primera: Dada la correlación positiva y media entre las variables Clima Laboral y Productividad Laboral observada en los trabajadores de la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, se recomienda al área administrativa y área pedagógica implementar una línea de carrera que considere la autorrealización de los trabajadores de manera que puedan conocer la forma en la que puedan crecer profesionalmente en la Institución. Además, diseñar un adecuado proceso de supervisión estableciendo procesos y metas claras a ser alcanzadas por los trabajadores las cuales deberán ser evaluadas y comunicadas. Fomentar el trabajo en equipo con talleres y capacitaciones, para lograr un adecuado involucramiento laboral. Asegurar unas condiciones laborales adecuadas donde los empleados cuenten con apropiados espacios de trabajo con la infraestructura, equipamiento, iluminación y ventilación adecuada. Por último, fomentar una mejor comunicación interna sobre la definición de visión, misión y valores en la institución.

Segunda: En base a los resultados donde se observan una correlación media entre Clima laboral y Eficiencia, se recomienda al área de administración y área pedagógica establecer y especificar claramente las funciones y responsabilidades de los trabajadores asegurándose que estén

claras para ellos, y practicando una adecuada comunicación interna con especial atención al contenido del mensaje y a los canales para su difusión.

Tercera: Considerando los resultados entre Clima laboral y Metas de la empresa, se recomienda al área administrativa y área pedagógica revisar y actualizar constantemente las metas y objetivo. Asimismo, reconocer públicamente los logros de los trabajadores lo cual incidirá directamente en su motivación. Especial atención deberá tenerse para asegurar las condiciones laborales necesarias que implican un adecuado entorno de trabajo, horario laboral, salario y vacaciones para que los trabajadores puedan cumplir con los objetivos y/o metas establecidos por la institución.

Cuarta: En base a los resultados donde se observan una correlación media entre Clima laboral y Desempeño, se recomienda al área administrativa y área pedagógica fomentar dinámicas con retroalimentación continua de modo que los trabajadores tengan una motivación en su labor diaria, y así ellos mismos puedan tomar iniciativas para proponer e implementar soluciones que mejoren el desempeño y consecuentemente la productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, B., y Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(2), 122-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378006>
- Aguilar, E. y Ávila, R. (2023). *El clima laboral: un análisis desde los factores que afectan la productividad en la empresa Aguapas Ep.* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Machala]. Repositorio institucional. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/22018>
- Andrade (2022). *Impacto del clima laboral respecto a la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84233>
- Anido, N. (2020). Causas de la alta rotación de personal de caja en un supermercado: Caso de estudio aplicado a Vegalsa-Eroski. *Estudios de Economía y empresa*. 1-43. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/121488/6/nanidoTFM0620memoria.pdf>
- Apolo, D., Baez, V., Pauker, L., y Pasquel, G. (2017). Gestión de Comunicación Corporativa: consideraciones para el abordaje de su estudio y práctica. *Revista latina de comunicación social*, (72), 521–539. <https://www.redalyc.org/pdf/819/81952828027.pdf>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. y Vázquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis.* (1ª Ed.). Instituto Universitario de Innovación, ciencia y tecnología INUDI. DOI: 10.35622/inudi.b.016

- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bustamante, S. (2021). *Propuesta de reingeniería en el proceso de producción de uva de mesa para mejorar la productividad de la empresa Jayanca Fruits S.A.C – 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8886>
- Caisa, E., Ortega, W. y Arcos, A. (2022). El clima laboral y la productividad en las empresas comerciales Caso “EMPROVIT. *Espíritu Emprendedor TES*, 6(4), 1–15. <https://doi.org/10.33970/eetes.v6.n4.2022.309>
- Calle, Y. y Cedeño, R. (2022). El clima laboral y la productividad en la empresa Supercolchón S.A. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 7(9), 1487-1508. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9401575>
- Calvo, D., Aguirre, L. y Calvo, C. (2022). Gestión de riesgos y productividad laboral en las instituciones públicas de la provincia de Ica, Perú. *Revista Científica Searching de Ciencias Humanas y Sociales*, 3(2), 47-60. <https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/290/377>
- Canales, M., Valenzuela, S., y Paravic, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*, 13(3), 178–185. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632016000300178&script=sci_arttext
- Cárdenas, B. y Vidal, A. (2022). *Clima laboral y su relación con los indicadores de productividad laboral para el planteamiento de procesos operacionales estandarizados en las jefaturas de los terminales marítimos sur de la empresa pública de hidrocarburos Petroecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21792>

- Cequea, M. (2012). *Modelo multifactorial para optimización de la productividad en el proceso de generación de energía eléctrica. Aplicación al caso de las centrales hidroeléctricas venezolanas*. [Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Madrid]. Repositorio Institucional. <https://doi.org/10.20868/UPM.thesis.14877>.
- Davies, E. (2022). Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (2022). *Gestión en el tercer milenio*, 25(49), 147-151. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>
- Dávila, R., Agüero, E., Castro, L. y Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <https://www.researchgate.net/publication/361161247>
- Espinoza R., Sánchez M., Velasco M., Gonzales A., Romero R., y Mory W. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica*. (1ª Ed). Puerto Madero Editorial.
- Fayol, H., y Taylor, F. (1984). *Administración general e industrial: Principios de la Administración científica*. Ediciones Orbis
- Galindo, L. (2022). *Liderazgo, clima laboral y productividad en la Caja Municipal Arequipa de la ciudad de Ica, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97773>
- Gonzales, L. (2022). *Clima Laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98174>
- Halpin, A. y Croft, D. (1963). *The Organization-al Climate of Schools*. Midwest Administration Center of the University of Chicago
- Juez, J. (2020). *Productividad Extrema: Como ser más eficiente, producir más y mejor*. (1ª Ed.).

https://books.google.com.pe/books?id=2YznDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+la+productividad&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20es%20la%20productividad&f=false

Lam, G. (2022). *Clima laboral y productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91003>

Macías, E. y Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>

Martínez, A., Cornelio, R. y Suárez, A. (2021). Comunicación Asertiva para Mejorar el Clima Laboral en las Organizaciones Públicas. *Hitos de ciencias económico administrativas*, 27(78), 276-293. <https://ri.ujat.mx/handle/20.500.12107/3782>

Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harpers.

Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo MTC (2023). Demanda de ocupaciones en Ica <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6547663/5705980-informe-edo-al-2024-ica.pdf>

Miranda, S. y Guerra, X. (2023). La inteligencia emocional y su relación con la productividad de los trabajadores en empresas de la industria química manufacturera en Lurín, al 2023. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10757/670832>

Mussó, L. y Murillo, D. (2020). Asociación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica

Labovida. *Revista Mapa*, 4(20).
<https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/243>

Olaz, A., y Ortiz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral: diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. (1ª Ed.). ESIC.
<https://books.google.com.pe/books?id=RyFhEAAAQBAJ&pg=PA6&lp g=PP1&focus=viewport&dq=gesti%C3%B3n+del+clima+laboral&hl=es #v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20del%20clima%20laboral&f=fals>

Organización de las Naciones Unidas ONU (2022). *El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos*.
<https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>

Organización Internacional del Trabajo (2022). *OIT: aumento de la productividad laboral es un imperativo para una América Latina que busca más y mejores empleos*.
<https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-aumento-de-la-productividad-laboral-es-un-imperativo-para-una-america>

Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral (CL- SPC)*. (1ª Ed.). Manual.

Pérez, K., Reyes, J. y Aguirre, J. (2022). Inteligencia emocional y clima laboral en el departamento de recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 4257-4281.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2557

Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28).
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

- Rivera, I. y Saldarriaga, Z. (2022). *Relación entre mejora continua y la productividad en la Cooperativa Agraria APPBOSA del Centro Poblado Samán, Sullana - Piura – 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92511>
- Ruiz, C. (2011). Confiabilidad. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación. *Universidad Autónoma del Estado de México*, 1-14 <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-autonoma-del-estado-de-mexico/estadistica-inferencial/ruiz-bolivar-2019-confiabilidad/58119111>
- Tejero, J. (2021). *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario*. Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. ISBN 978-84-9044-423-8
- Torres, S. (2020). *Mejora continua kaizen y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa – 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1547>
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta (10ª Ed.)*. San Marcos.
- Ventura, E., Castro, E. y Matta, E. (2024). Impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en empresas de Lima. (2024). *Revista Tecnológica - ESPOL*, 36(1), 124-134. <https://doi.org/10.37815/rte.v36n1.1144>
- Vera, J. (2018). *Modelo estratégico de comunicación organizacional para la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de

Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11693>

Villafuerte, S., Viteri, F. y López, H. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador). *Revista Espacios*, 42(8), 14-26.
<https://revistaespacios.com/a21v42n08/a21v42n08p02.pdf>

Zepeda, J., Delgado, Z., Soto, J., y Soto, S.P. (2016). Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en Sinaloa, México. *Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, 9(19), 71-80.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6577482>

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>1. Problema General: ¿Qué relación existe entre clima laboral y productividad laboral en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024?</p> <p>2. Problemas Específicos: PE1: ¿Qué relación existe entre clima laboral y eficiencia en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024? PE2: ¿Qué relación existe entre clima laboral y metas de la empresa en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024? PE3: ¿Qué relación existe entre clima laboral y desempeño en la I.E.P. Mi</p>	<p>1. Objetivo general: Determinar la relación del clima laboral con la productividad laboral en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024.</p> <p>2. Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación del clima laboral con eficiencia en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024. OE2: Determinar la relación del clima laboral con metas de la empresa en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024. OE3: Determinar la relación del clima laboral con desempeño en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024.</p>	<p>1. Hipótesis General: Existe relación significativa entre clima laboral y productividad laboral en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica - 2024</p> <p>2. Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre clima laboral y eficiencia en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024. Existe relación significativa entre clima laboral y metas de la empresa en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024. Existe relación significativa entre clima laboral y desempeño en la I.E.P. Mi Pequeño Hogar, Ica – 2024.</p>	<p>Variable 1: Clima Laboral Dimensiones: Autorrealización Supervisión Involucramiento laboral Condiciones laborales Comunicación</p> <p>Variable 2: Productividad Laboral Dimensiones: Eficiencia Metas de la empresa Desempeño</p>	<p>1. Enfoque: Cuantitativo 2. Diseño metodológico: No experimental 3. Tipo de investigación: Aplicada 4. Población: 35 colaboradores. 5. Técnicas e instrumentos: Encuesta y Cuestionario 6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información: SPSS - Microsoft Excel.</p>

Pequeño Hogar, Ica – 2024?				
-------------------------------	--	--	--	--

Anexo N° 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Para el presente estudio se utilizará el cuestionario denominado Escala de Clima Laboral CL-SPC de Palma (2004) tomado de su Manual de clima laboral. El cuestionario consta de 50 ítems, miden 5 dimensiones: Autorrealización, supervisión, involucramiento laboral, condiciones laborales, y comunicación.

Clima Laboral					
D1 Autorrealización	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
1. Existe oportunidad de progresar en la empresa					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
D2 Supervisión					

11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
D3 Involucramiento laboral					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					

26. las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
D4 Condiciones laborales					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
D5 Comunicación					

41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.					
42. Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la empresa.					
49. Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Para el presente estudio se utilizará el cuestionario de Productividad Laboral de las autoras Miranda y Guerra (2023) tomados de su tesis titulado “La inteligencia emocional y su relación con la productividad de los trabajadores en empresas de la industria química manufacturera en Lurín, al 2023”. El cuestionario consta de 15 ítems en base a 3 dimensiones del autor Dávila et al. (2022): Eficiencia, metas de la empresa, y desempeño.

Productividad laboral					
D1 Eficiencia	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
1. Tengo el conocimiento adecuado para desempeñar las funciones de su puesto.					
2. Cumplo con mi trabajo haciendo uso racional y adecuado de los recursos de la organización.					
3. Me adapto con facilidad a los cambios de la organización.					
4. Realizó las labores que se me asignan en el tiempo requerido y sin errores.					
5. Propongo mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área.					
D2 Metas de la empresa					
6. Cumplo con los objetivos y/o metas establecidos por la organización.					
7. Colaboro con las diferentes áreas para el crecimiento de la empresa.					
8. A pesar de los problemas que puedan surgir en el trabajo, hago lo posible para cumplir con las metas de la organización.					
9. Participo activamente en las reuniones de trabajo.					

10. He faltado a mis labores por temas que no eran una emergencia.					
D3 Desempeño					
11. Estoy satisfecho laborando dentro de su organización.					
12. Considero que mi desempeño dentro de la organización es el ideal.					
13. Al concluir las funciones asignadas, busco nuevas tareas para realizar sin que se lo pidan.					
14. Agrando un problema en la organización, en vez de buscar soluciones creativas.					
15. No me esfuerzo lo suficiente, porque pienso que no vale la pena.					

Anexo N° 3. Consentimiento informado

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta, esta será de carácter anónimo, donde en el caso de obtener correos, estos se borrarán luego de obtenida la muestra deseada.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

Este trabajo de investigación sin su apoyo sería imposible de realizar, si elije apoyarnos, dele clic en SIGUIENTE y no olvide por favor responder todas y cada una de las preguntas, ya que es imprescindible para nuestra investigación.

Desde ya le agradecemos por su participación.

Anexo N° 4. Base de datos

V1: CLIMA LABORAL																																																								
AUTORREALIZACION										SUPERVISIÓN									INVOLUCRAMIENTO LABORAL										CONDICIONES LABORALES										COMUNICACIÓN																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50						
1	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	
3	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5			
5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3			
6	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3					
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3				
8	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4			
9	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3		
10	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3				
11	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4				
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3			
13	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5			
14	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5				
15	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	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	4	4	4	5	5	5	5	4	5	
16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5			
17	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5			
18	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5			
19	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5			
20	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5			
21	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	

22	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5					
23	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5								
24	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4					
25	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4					
26	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
27	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4	4	5				
28	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5				
29	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5					
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4				
31	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4			
32	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	4	3	5	3	5	4	3					
33	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5				
34	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
35	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4

V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL															
	EFICIENCIA					METAS DE LA EMPRESA					DESEMPEÑO				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
6	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
7	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4
9	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
10	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3

11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3
12	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
13	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
14	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	
15	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	
16	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	
17	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
18	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	
19	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	
20	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	
21	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
22	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
23	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	
24	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	
25	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	
26	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
27	5	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	
28	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	
29	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	
30	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
31	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	4	
32	5	4	5	5	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	3	
33	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	
34	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	
35	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	