



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

**“PRODUCTIVIDAD Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA COMPARTAMOS
FINANCIERA – PISCO, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Cultura y Organización

Presentado por:

Antonella Brigitte Flores Tipian

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de
Licenciada en Administración y Finanzas

Docente asesor:

Mg. Leonardo Guzmán Almeyda

Código Orcid N° 0000-0002-6461-8278

Chincha, Ica, 2021

ASESOR

Mg. Leonardo Guzmán Almeyda

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. WILLIAN ESTEBAN CHU ESTRADA

PRESIDENTE

Dr. LORENZO EDMUNDO GONZALES ZAVALA

SECRETARIO

Dr. HERNANDO MARTIN CAMPOS MARTINEZ

MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios por permitirme caminar siempre de su mano y haberme dado salud para lograr mis objetivos y metas trazadas, además de su infinita bondad, amor y protección.

A mis padres María Luisa y Oswaldo por siempre brindarme su apoyo incondicional para lograr mis metas, por enseñarme a crecer, por guiarme y por cada impulso que le dan a mi vida.

A mi sobrino Matteo que es y será siempre mi motivación; mi familia es la base fundamental la cual me ayudo a llegar hasta aquí.

RESUMEN

el Perú se ha desarrollado una crisis económica generada por la pandemia del COVID-19, debido a las medidas de confinamiento y suspensión temporal de actividades económicas, adoptadas para disminuir la propagación del virus, lo cual han generado un impacto sin precedentes sobre su economía. Se discuten las principales medidas que han venido adoptando las autoridades financieras, orientadas a mitigar los efectos de la crisis para que tampoco se vea muy afectado el clima laboral.

Seguidamente en la provincia de Pisco la empresa Compartamos Financiera se ha visto afectada por la pandemia del COVID-19, generando grandes pérdidas y también afectando el clima laboral, en el cual los colaboradores expresan su incomodidad por la mala coordinación por parte de los superiores, el cambio de las remuneraciones entre otros.

Por todo lo expresado con anterioridad podemos nosotros determinar que la presente investigación adquiere un alto valor como documento que serviría para la elaboración de una línea de acción, la misma que permitirá un establecimiento claro de objetivos y servirá de línea base para la medición de los resultados que generen los mismos.

Palabras Claves: Productividad, Clima Laboral, Financiera, Organización, Colaboradores.

ABSTRACT

Peru has developed an economic crisis generated by the COVID-19 pandemic, due to the confinement measures and temporary suspension of economic activities, adopted to reduce the spread of the virus, which have generated an unprecedented impact on its economy. The main measures that the financial authorities have been adopting are discussed, aimed at mitigating the effects of the crisis so that the working environment is not greatly affected either.

Subsequently, in the province of Pisco, the company Compartamos Financiera has been affected by the COVID-19 pandemic, generating large losses and also affecting the work environment, in which employees express their discomfort due to poor coordination by superiors, the change of remuneration among others.

For all the above, we can determine that this research acquires a high value as a document that would serve for the development of a line of action, the same that will allow a clear establishment of objectives and will serve as a baseline for the measurement of results. that generate them.

Key Words: Productivity, Labor Climate, Financial, Organization, Collaborators.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	3
Resumen.....	4
Abstract.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
2.1. Descripción del problema.....	11
2.2. Pregunta de investigación general.....	13
2.3. Preguntas de investigación específica.....	13
2.4 Justificación e importancia.....	13
2.5 Objetivo General.....	17
2.6 Objetivos Específicos.....	17
2.7 Alcances y Limitaciones.....	17
III. MARCO TEÓRICO.....	20
3.1. Antecedentes.....	20
3.2 Bases Teóricas.....	34
3.3 Marco Conceptual.....	39
IV. METODOLOGÍA.....	44
4.1 Tipo y Nivel de investigación.....	44
4.2 Diseño de la investigación.....	44
4.3 Hipótesis General y Específicas.....	45
4.4 Identificación de las Variables.....	46
4.5 Operacionalización de Variables.....	48
4.6 Población – Muestra.....	50

4.7	Recolección de datos.....	50
4.8	Interpretación de datos.....	51
V.	RESULTADOS.....	52
5.1	Presentación de resultados.....	52
5.2	Interpretación de resultados.....	54
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	68
6.1	Análisis descriptivo de los resultados.....	68
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	72
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
	ANEXOS.....	80
	Anexo 1: Ficha de validación Juicio de Expertos.....	81
	Anexo 2: Instrumentos de investigación.....	84
	Anexo 3: Informe de turnitin al 14% de similitud.....	85

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se encuentra centralizada en poder establecer de una manera clara el sentido de análisis correspondiente, a su vez poder también dar la validez a una determinada situación que se presente dentro de la **EMPRESA COMPARTAMOS FINANCIERA de la provincia de PISCO en el año 2021**; detectando dentro de la misma una situación no convencional en los parámetros ligados a los procesos organizacionales, motivando esto la necesidad de generar un mejor entendimiento de los elementos que son parte del problema detectado, esto con la finalidad de logra ofrecer una posible solución a partir del proceso de analítico realizado dentro de la empresa buscando en ello una mejora para sí misma.

Dentro de los procedimientos determinados como básico en el proceso, debemos velar porque haya un proceso coordinado entre elementos como los recursos humanos, económicos y los elementos materiales, mismos que deberán de tener un sentido de relación en el proceso ejecutor de determinadas acciones programadas, de la misma forma se tiene como elemento el respeto y apego a los factores reglamentarios correspondientes, entrando en este proceso también la designación correspondiente de las obligaciones a realizar por parte de los colaboradores dentro de la misma organización.

La investigación presenta una determinada cantidad de elementos fundamentales apelando al sentido de comprensión del lector desde una visión de orden descriptivo, en el cual apelamos a la siguiente estructura: Primer Capítulo, realizamos un análisis desde el aspecto de la razón introductoria de la problemática, entendemos el problema generado para la investigación, el objetivo y a su vez también el campo en el cual se desarrollará la misma, teniendo como propósito en este punto lograr un contexto y detalle de los elementos previos para el entendimiento de la investigación.

Segundo Capítulo, se expresa en este punto lo concerniente al planteamiento del problema, apelando a una descripción concisa y nutritiva de la descripción del problema, planteamos también la pregunta de investigación general, las preguntas específicas, la justificación e importancia, planteamos los objetivos generales y específicos, como elemento final de este capítulo se presentan los alcances y limitaciones en la investigación.

Tercer Capítulo, se encuentra en una orientación a poder desarrollar el marco teórico, dentro del cual se desarrollarán los antecedentes de la presente investigación, la misma que se nutre de elementos como las bases teóricas y el marco conceptual, descritos dentro de la investigación.

Cuarto Capítulo, el mismo que se encuentra compuesto por la explicación de la está metodología de investigación; dentro del cual se desarrolla conceptualización y explicación del tipo y nivel de investigación, diseño,

población – muestra. De la misma manera se desarrolla también aquí el sentido de la Hipótesis general y las Hipótesis específicas, en este punto se logra la identificación y operacionalización de las variables.

Quinto Capítulo, se encuentra compuesto por los resultados de la presente investigación; dentro de este capítulo se desarrollará la presentación y posterior proceso de interpretación de los resultados generados a fin de dar solidez a la investigación.

Sexto Capítulo, se expresa el análisis de los resultados; aquel que se encuentra compuesto por el análisis descriptivo de los resultados y la comparación de los resultados con el marco teórico.

En el presente trabajo también se busca la presentación de los elementos como conclusiones y recomendaciones para la investigación y la organización en la cual se desarrolla, se hace el esquema correspondiente a las referencias bibliográficas, aquellas que servirán de elementos de sustento para dar validez a la investigación, en este punto final también se ven los elementos anexos que según requerimiento deberán de ser lo siguientes Instrumento y ficha de validación Juicio de Expertos, Instrumento de investigación, Ficha de validación Juicio de Expertos e Informe de Turnitin al 14% de similitud.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En los términos de la sociedad globalizada en la que vivimos se entiende que afrontamos problemas nuevos a los que se veían anteriormente, en este sentido entonces podemos denotar que el clima organizacional es un problema presente en todas las organizaciones. Debido a esto nace el alto grado de interés en realizar estudios que permitan un mejor entendimiento del mismo, con la finalidad de poder concebir una posible solución ante determinadas situaciones que se van presentando, el autor Alcalá (2011) presentó un estudio sobre el clima organizacional de una institución de educación superior, el mismo que da luces sobre factores interesantes para un posterior análisis.

Actualmente estamos viviendo una situación difícil con la pandemia del COVID-19, la cual está afectando a todo el mundo y es necesario tomar medidas dirigidas a enfrentar la reducción del ingreso de los hogares y a mitigar el deterioro del sistema productivo de cada país. Es de suma importancia lograr que los hogares se afecten lo menos posible, sobre todo los más vulnerables.

Se deben tomar acciones para asegurar que las instituciones financieras sigan prestando los servicios con la calidad debida y para asegurar la adecuada y continua prestación de los servicios financieros y poder seguir manteniendo un buen clima laboral.

Así mismo en el Perú se ha desarrollado una crisis económica generada por la pandemia del COVID-19, debido a las medidas de confinamiento y

suspensión temporal de actividades económicas, adoptadas para disminuir la propagación del virus, lo cual han generado un impacto sin precedentes sobre su economía. Se discuten las principales medidas que han venido adoptando las autoridades financieras, orientadas a mitigar los efectos de la crisis para que tampoco se vea muy afectado el clima laboral. Además, se incorpora una discusión que busca resaltar la importancia de una adecuada coordinación regulatoria entre las distintas autoridades del Estado para lograr el objetivo común de mitigar los impactos generados por el COVID-19 en las familias, el sector real y el sistema financiero.

Seguidamente en la provincia de Pisco la empresa Compartamos Financiera se ha visto afectada por la pandemia del COVID-19, generando grandes pérdidas y también afectando el clima laboral, en el cual los colaboradores expresan su incomodidad por la mala coordinación por parte de los superiores, el cambio de las remuneraciones entre otros.

Por todo lo expresado con anterioridad podemos nosotros determinar que la presente investigación adquiere un alto valor como documento que serviría para la elaboración de una línea de acción, la misma que permitirá un establecimiento claro de objetivos y servirá de línea base para la medición de los resultados que generen los mismos.

2.2. Pregunta de la investigación general

¿Qué relación existe entre la productividad y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021?

2.3. Preguntas de la investigación específicas

P.E 1: ¿Qué relación existe entre la motivación y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021?

P.E 2: ¿Qué relación existe entre el desempeño y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021?

P.E 3: ¿Qué relación existe entre las bonificaciones económicas y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021?

2.4. Justificación e importancia

2.4.1 Justificación

a. Carácter teórico

El clima laboral es uno de los factores estratégicos para el éxito de la gestión institucional, paralelo a la organización formal, en la realización de las actividades institucionales, lo constituye una serie de compartimientos y modelos conductuales demostrados por los miembros de una organización. De igual forma Dueñas (2013) indica que un clima laboral es el estado considera como favorable o no dentro del ambiente de una determinada organización, un sentido favorable resalta elementos tales como

los principios de pertenencia y satisfacción en la ejecución de sus labores, esto permitirá el lograr tener un mejor entendimiento de los temas en mención, estos puestos para el beneficio de la organización.

Robbins (1990) considera el clima laboral como la personalidad de la organización, que puede ser descrita en grados de calor y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas.

a. Carácter metodológico

Con el fin de cumplir la presente investigación, se utilizará como técnica (encuesta), para así medir las variables “Productividad” y “Clima laboral”, luego se procederá a validarlos. De los resultados obtenidos, ayudará a la empresa Compartamos Financiera - Pisco, para mejorar el clima laboral, respecto a las comunicaciones internas, coordinaciones entre las diferentes instancias, condiciones de trabajo, asignación de material de bioseguridad, cumplimiento estricto con la seguridad y salud en el trabajo, entre otros, los datos generados y el tratamiento de los mismos apuntan a un sentido de uso adecuado de la información para lograr mejoras sustanciales en lo que se refiere.

a. Carácter práctico

La entidad Compartamos Financiera – Pisco, viene registrando una tendencia al crecimiento dentro de lo que respecta a los ingresos financieros, presentando una tasa de crecimiento al año que se aproxima a un 22%, en lo que refiere a los plazos de los últimos 5 periodos anuales, en este punto podemos notar que si la tendencia es al crecimiento estos elementos se deben en gran parte al nivel de interacción correspondiente entre los colaboradores para con los clientes, por ende sabremos nosotros que la estabilidad de los colaboradores se reflejará de una forma directa en lo que se refiere a la permanencia o deserción de los clientes dentro de lo que se espera para con la organización.

Así mismo, una vez concluido el presente trabajo de investigación, se hará llegar a la empresa Compartamos Financiera, con la finalidad de que la máxima instancia administrativa de dicha empresa implemente las recomendaciones dada en dicho trabajo de investigación.

2.4.2 Importancia

En el desarrollo de la investigación consideramos como uno de los elementos importantes para la misma el proceso de establecer el claro conocimiento de los factores relevantes sobre los cuales podremos llevar adelante un procesos de medición el cual servirá de comparativa para con otra instituciones dentro del rubro y así de esta forma consolidarse como una guía de orden dentro de esquema para investigaciones de características similares, logrando en este proceso el establecer una sistematización de acciones, para poder mejorar el desempeño a un nivel organizacional, este elemento desde una perspectiva general también lograra desencadenar en una mejora de orden económico, debido a que la implicancia de una mejora, desencadena en un beneficio común para con la organización y las personas en las que en ella se desempeñan, es importante centrar que un prospecto de mejor sin duda suma de manera positiva en más de un aspecto dentro de lo que se percibe por parte de la organización y deja precedentes para la realización de futuras investigación relacionadas con la materia.

2.5. Objetivo general y específicos

Objetivo general:

O.G: Determinar la relación que existe entre la productividad y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021

2.6. Objetivos específicos:

O.E 1: Determinar la relación que existe entre la motivación y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021

O.E 2: Determinar la relación que existe entre el desempeño y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021

O.E 3: Determinar la relación que existe entre las bonificaciones económicas y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1 Alcances

- **Espacio geográfico**

Denominamos como espacio Geográfico de la presente investigación al lugar físico en donde desarrollaremos la presente investigación el mismo que se encuentra ubicado en la empresa Compartamos Financiera de la provincia de Pisco, la cual se encuentra ubicada en calle independencia 131, a media cuadra de la plaza de armas de la ciudad de Pisco departamento de Ica.

- **Sujetos que participaran en la realización del estudio**

La población de estudio está constituida por todos los colaboradores que trabajan en la empresa Compartamos Financiera en la provincia de Pisco; la misma que representa a 85 personas (trabajadores), en cuanto a la muestra y por decisión personal estará conformada por la misma cantidad de colaboradores que representa a la población.

- **Tipo de investigación**

Dicho trabajo es una investigación aplicada, se logrará investigar sobre teorías que ya han sido estudiadas anteriormente; de esta manera logrando poder encontrar la razón problemática que se plantea dentro de la presente investigación.

- **Contenidos**

Trabajaremos con las variables “Productividad” y “Clima laboral” en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021; y así realizar la operacionalización de las variables.

- **Tiempo de investigación**

La investigación inicio el 14 de julio del 2021 y concluye el 19 de julio del 2021.

2.7.2 Limitaciones

Al desarrollar la presente investigación, se puede advertir que se presenta algunas restricciones, las mismas que se constituyen en limitaciones, para lo cual se detalla a continuación lo siguiente:

- Insuficiente información que se pueda recopilar con relación al presente trabajo de investigación en el orden requerido, esto complica el acto comparativo para con elementos que resulten de suma relevancia con lo que busca la investigación, esta limitación representa un sentido serio en los procesos que se requerían para una verificación posterior de los elementos resultantes de la misma.
- Escasez de tiempo para el desarrollo a tiempo completo de la presente investigación, debido a la coyuntura actual no se cuenta con el tiempo y dedicación exclusiva; en razón que también se tiene que atender a las actividades y tareas que demanda el día a día, respecto a las labores del trabajo; y en adición a lo señalado anteriormente también atender a las labores y quehaceres familiares.
- Poca accesibilidad de material físico, debido a que por las restricciones generadas por la pandemia del COVID-19, el trabajo se ha desarrollado de una manera virtual respetando de esta forma los protocolos

implementados por el gobierno de turno, el uso de materiales físicos en ambientes presenciales se limitó en gran manera por la coyuntura vivida.

III. MARCO TEORICO

3.1 Antecedentes

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

MERAZ GAITAN, Joaquin. (2016). “El Clima Organizacional en Compartamos Banco en el año 2016.” Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Empresariales en la Universidad Politécnica de Morelos – México

El objetivo del estudio fue: logra entender e identificar el nivel en el clima laboral dentro de la organización, esta organización tiene ubicación dentro de la zona norte de la ciudad de Morelia, Michoacán, México.

Los resultados obtenidos fueron que el 56% de los encuestados considera que el clima organizacional dentro de la institución es bueno y un 44% de los encuestados también consideran que se puede determinar elementos que mejorarían aún más el clima laboral.

Concluyendo que la problemática que viene afectando a la empresa en lo que se refiere a la variable del clima organizacional, de la misma forma lograr la medición correcta de los efectos que se visualizan entre la

relación existente entre la alta jerarquía y los colaboradores, los ascensos injustificados, el posicionamiento de los trabajadores en los puestos indicados por su perfil y las personas asignadas a los grupos de trabajo.

Recomienda que se pueda establecer una línea de acción pertinente para poder determinar de una manera clara el incremento exponencial de los niveles de satisfacción esperados dentro de los procesos relativos al clima organizacional.

En cuanto al aporte a realizar se denotaría que, en lo relacionado a los factores de la metodología para la investigación, identificamos dentro de la misma a las variables, dimensiones y los indicadores, por medio de los cuales se realizará la medición correspondiente, usamos como elementos de base al Diagrama Sagital de Ishikawa con la finalidad de poder tener el conocimiento de la relación de causa – efecto en lo que es relativo a la variable de clima organizacional.

BOADA REINAGA, Iris Carmen (2017), “Liderazgo y Clima Laboral en CLINMEYD S.A. Northospital en el año 2016”, Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Administración Turística en la Universidad Estatal del Cauca – Ecuador

El objetivo del estudio fue: logra identificar el nivel de influencia del Liderazgo en el clima laboral dentro de la organización CLINMEYD S.A. Northospital en el año 2016, ubicada en el Valle del Cauca en Ecuador.

Los resultados obtenidos fueron que el 44% de los encuestados considera que el liderazgo influye de manera negativa en el desarrollo del clima organizacional de CLINMEYD S.A. Northospital, presenta también el resultado que un 66% opina que se debería de cambiar el estilo de liderazgo a la interna de la organización en análisis, los datos encontrados por parte de esta investigación se encuentran situados en una muestra compuesta por un total de 129 personas, las cuales ayudaron a la resolución de las interrogantes planteadas en los cuestionarios aplicados.

Concluyendo que se puede visualizar que el liderazgo ejercido por parte de la plana directiva de la organización en sus respectivas áreas no tiene nivel de influencia determinada en lo que se refiere al Clima Laboral, de la misma manera se puede determinar que la dimensión de Autorrealización es la que se encuentra más relacionada con un nivel de falta de satisfacción dentro de las personas encuestadas en la organización, mientras que la dimensión en la cual se presenta mayor nivel de vinculo a la satisfacción es la que se da en lo que se refiere al Involucramiento Laboral.

Recomienda el proceso de reingeniería en los elementos relativo al planteamiento del liderazgo según los elementos pertinentes y en cuanto a los que en esto influyen, buscando de esta forma un impacto positivo en los elementos pertinentes dentro de la organización.

En cuanto al aporte podemos denotar que esta investigación nos permite un entendimiento desde una línea de base en lo que respecta a los elementos para poder tener un análisis situacional de los niveles de satisfacción y de influencia existentes en los fundamentos de clima organizacional y de esta manera lograr un correcto planteamiento de líneas de acción para con esta determinada situación.

ÍÑIGUEZ PEREIRA, Oscar Eduardo. (2017), "Diagnóstico del clima laboral del personal administrativo encargado de los procesos habilitantes de apoyo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio Rumiñahui GADMUR." Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de Negocios en la Universidad Estatal del Cauca – Ecuador

Tiene por objetivo el poder lograr el Diagnóstico del clima laboral del personal administrativo encargado de los procesos habilitantes de apoyo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio Rumiñahui GADMUR en el año 2017.

Logra como datos concluyentes que los indicadores de satisfacción laboral se posicionan en 72,7% este dato puede posicionarse en lo que se refiere a un valor de nivel medio; como resultados también podemos notar que se hizo un análisis correspondiente a cada una de las dimensiones, presentando la dimensión de la Motivación (71%) esto se puede interpretar como una baja conceptualización de la satisfacción; la dimensión relativa al concepto de Liderazgo se posiciona en un 81%, lo que nos indica que se presenta un alto nivel de satisfacción; tenemos también en el análisis a la dimensión de Equidad con un 76%, a cual lo ubica en el término de nivel intermedio; analiza también a la dimensión de Orgullo (84%) que se logra posicionar en el nivel de excelencia; la dimensión del Compañerismo se ubica con un resultado del 57%, lo cual representa un valor posicionado como crítico dentro de la escala que se está analizando y sus valores, la dimensión relativa a la comunicación obtiene un valor de 84%, mientras que la de Integridad un valor de 82% ubicándose ambas dentro del espectro del máximo nivel correspondiente; la dimensión de cuidado está en un valor de 71%, lo cual representa un término medio en lo relativo a la satisfacción; la dimensión de Justicia adquiere un valor de 63%, por ende está dentro de la región de proponer un nivel demasiado bajo, como dimensión final tenemos a la de la Aceptación de Líderes con un valor de 66%, esta se refleja en el bajo nivel de satisfacción laboral presente en los datos obtenidos por medio de la investigación.

Concluyendo entonces que los niveles presentados dentro de los procesos se verán determinados como aspectos de los cuales se logre establecer el vínculo de elementos definitivos para lograr estandarizar el procedimiento de análisis correspondiente, esto a través de un sentido de reingeniería por elementos determinados dentro de los procesos estipulados por parte de la organización, los mismos que buscan el sentido de eficiencia para términos generales.

Recomienda el poder establecer los niveles básicos de interacción coordinada entre los factores con la finalidad de realizar un constante mapeo de la situación actual dentro de la organización a fin de lograr la garantía de un elemento que evolucione de una manera constante y por ende logre un correcto funcionamiento como una maquinaria en términos de eficiencia.

En el aporte podemos determinar que los elementos que se han podido establecer desde el sentido de perspectiva de lo planteado, resulta una investigación que nos posiciona en un correcto y completo entendimiento de elementos que tienen un nivel alto de relación para con los planteamientos establecidos.

VILLENA QUEIROZ, Armando Félix. (2019), "Productividad y Clima Laboral en la Empresa Financiera DUMEX en el año 2019." Tesis para

optar el grado académico de Maestro en Administración Internacional en la Universidad de Monterrey – México

Tiene como objetivo el poder determinar la relación entre la Productividad y Clima Laboral en la Empresa Financiera DUMEX en el año 2019, a fin de dar un mejor entendimiento a este fenómeno.

Presenta como resultados dentro de su investigación los siguientes elementos considerados como pertinentes para la investigación, de una población total de 1323 colaboradores se determinó una población muestral de 179 colaboradores, los mismos a los cuales se les aplicaron los instrumentos previamente validados para el proceso de recopilar la información llegando a las siguientes conclusiones, la empresa DUMEX dentro de sus labores y desempeño de 14 años dentro del mercado financiero en México ha desarrollado un gran número de actividades, pero ha descuidado grandemente los elementos relacionados al clima laboral dentro de la organización

Concluyendo entonces que a referencia de esto debemos denotar que el tiempo de permanencia promedio que espera tener el colaborar dentro de la empresa es de máximo un año, luego poder optar a puesto dentro de otra organización con mejor clima laboral, en promedio la edad de los colaboradores de la empresa es de 25 años, de los encuestados un alarmante 57% indico que existe un clima laboral considerado como dañino y por ende buscan su salida pronta de la organización, esto

desencadena en un efecto negativo para el desarrollo de la empresa, los niveles de productividad se ven mermados y por ende la motivación grupal se ve afectada.

Recomendando que los elementos que se encuentran en un sentido explícito de relación para con los fundamentos relacionales de cada uno de los aspectos funcionales, permitirán poder realizar el proceso de entendimiento de una manera más concisa y sin márgenes de error por encima de los niveles normales permitidos, según esto sea mediado dentro del caso funcionalmente expresando.

Como aporte en este punto es necesario poder establecer los niveles de relevancia de la información recopilada dentro de estos elementos como por ejemplo los datos estadísticos que nos brindan, ya que mediante estos podríamos dar una mejor descripción de los sentidos requeridos para poder establecer a esta investigación como un insumo para los elementos que se puedan permitir.

ANTECEDENTES NACIONALES

RUIZ AYQUIPA, Rosa & ALQUIZAR MENDEZ, Flavio (2016), "El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad -

SEDALIB S.A.” Tesis para optar el grado académico de Licenciado en la Universidad Cesar Vallejo – Perú

Establece como objetivo de la investigación el poder determinar el nivel del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad - SEDALIB S.A

Determinando como conclusión que los colaboradores de la empresa SEDALIB S.A., presentan una característica de presentar el término de Clima Organizacional en un nivel considerado como medio, se acredita también la existencia de una correlación en materia positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral para los colaboradores de la organización, el presente estudio se posiciono en un total de 180 personas y recurriendo a una muestra de 76 personas, las mismas que proporcionan la información usada para este elemento.

Concluyendo que los datos que se pueden determinar a partir del uso de la información nos muestran un escenario muy interesante para un análisis posterior en el cual se realicen las mediciones desde una perspectiva más clara aún.

Recomendando entonces que los procesos relativos estudiados por medio de la presente investigación deberán de ser habidos de un proceso de seguimiento con la finalidad de poder establecer de una manera más clara los procedimientos relativos a la evolución de los mismos

considerando que se deben de establecer en un sentido pertinente a los principios determinados.

Como aporte en este elemento debemos de poder establecer que resulta muy necesario manejar de una forma clara los procedimientos de cada una del resultante del proceso implementado como una posible solución a una problemática establecida dentro de los lineamientos generales de cada uno de los parámetros, sin duda esto resulta relevante como elemento para poder brindarlo como línea base de los requerimientos futuros de la información.

PEREDO ARREDONDO, Adrián Felipe. y NUNCEVAY CEVASCO, María Emilia. (2016), "Relación del clima laboral y el involucramiento en el trabajo del personal de la Casa del Tornillo S.R.L. Chiclayo", para optar el grado académico de Maestro en Ciencias Administrativas por la Universidad Ricardo Palma – Perú

Determina el objetivo general de poder entender el nivel de relación existente entre la variable clima laboral y la variable de involucramiento del personal, en este proceso se decidió la aplicación de un total de 60 mediciones a la misma cantidad de colaboradores, realizando el uso de la Escala "Clima Laboral CL – SPC" elaborada por la Licenciada Sonia Palma y la Escala de Involucramiento en el trabajo de Lodhal y Kejner.

Obtiene como resultados que luego de la aplicación de los elementos determinados se puede llegar a la conclusión de la existencia de una relación de índole positiva entre los elementos de clima laboral y el involucramiento del trabajo, de la misma manera queda demostrado por medio del análisis realizado la existencia positiva de una relación entre los elementos autorrealización del clima laboral y el involucramiento en el trabajo, vemos también que los datos nos permiten establecer de la misma manera una positiva relación entre el factor de supervisión para el clima laboral y el involucramiento en el trabajo.

Recomienda también que se nota por medio del análisis de los datos la existencia positiva de una relación entre el factor de comunicación del clima laboral y el involucramiento en el trabajo y en la última parte de este análisis se puede notar una existencia positiva que se da para con los factores de condiciones laborales del clima laboral y el involucramiento del trabajo, estos datos nos dan un panorama de análisis el cual puede servir como elemento de base para otras investigaciones.

En aporte a este tema en general es necesario poder establecer los elementos determinados por medio del análisis de los datos la existencia positiva de una relación entre el factor de comunicación del clima laboral y el involucramiento en el trabajo.

FERNÁNDEZ UGARTE, Sarai Esther (Perú, 2016). “Determinar la percepción del Clima Laboral según el Grupo Ocupacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de “José Leonardo Ortiz”. Chiclayo, Mayo – Agosto del 2016. Para poder optar al grado académico de Licenciado en Administración de la Universidad Continental - Perú

Teniendo por objetivo el poder Determinar la percepción del Clima Laboral según el Grupo Ocupacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de “José Leonardo Ortiz”. Chiclayo, Mayo – Agosto del 2016.

Obteniendo desde el punto los siguientes resultados luego de los procesamientos correspondientes se puede llegar a los resultados que se expresan a continuación, siendo el primero de estos el que es inexistente la percepción de diferencias en como consideran los colaboradores a lo que es el clima laboral, teniendo los siguientes porcentajes de cada grupo: entre auxiliares (52%), para los del nivel técnico (52.78%) y en el aspecto de los profesionales (58.12%).

Recomienda escuchar a estos mismos supieron dejar de manifiesto la existencia de un clima laboral considerado como no favorable, esto se debía a condiciones poco favorables a los cuales estaban expuestos los colaboradores para desempeñar sus funciones, estos elementos han ido minando poco a poco el clima y los ha puesto en situaciones que en

palabras de los mismos encuestados, se vuelven insostenibles para el correcto desempeño y realización de sus actividades asignadas.

Como aporte en este punto es necesario poder establecer los niveles de relevancia de la información recopilada dentro de estos elementos como por ejemplo los datos estadísticos que nos brindan, ya que mediante estos podríamos dar una mejor descripción de los sentidos requeridos para poder establecer a esta investigación como un insumo para los elementos que se puedan permitir.

CHIRINOS MELGAR, Marvin y BALTAZAR FUENTES, Verónica (2017), “El Clima Laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios – Chiclayo”, para optar al grado académico de Licenciado en Administración de Negocios de la Universidad Cesar Vallejo.

Plantea como su objetivo el poder establecer los niveles del Clima Laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios – Chiclayo

Teniendo como resultados que en la presente investigación la población estaba conformada por un total de 92 colaboradores de ambos sexos cuyas edades se encontraban dentro del rango de 18 a 30 años. En el proceso de poder medir a la variable de Clima Laboral se hizo el uso de la que se denomina como “Escala de Clima Laboral” de Palma (2004), por medio del uso del elemento sindicado anteriormente podemos

determinar los siguientes resultados, en donde se nos indica que el 63% de los colaboradores tienen la percepción de la existencia de un clima laboral favorable, mientras que en contraparte de esto tenemos que un 35% considera el clima laboral existente como muy favorable, el 2% restante considera que el clima laboral tiene una condición de desfavorable dentro de la organización,

Recomendando que la percepción de un clima laboral completamente desfavorable no fue seleccionada por ninguno de los encuestados, estos elementos en definitiva nos permiten poder establecer los niveles necesarios para una proyección de línea de acción por parte de la organización, entendiendo que las percepciones por parte de los colaboradores son muy favorables y esto ayuda al desempeño de los colaboradores dentro de la misma.

En aporte en este sentido deberíamos de poder establecer los principios en común de una determinada investigación, desde la perspectiva de un análisis detallado se podría brindar información que podría establecer los vínculos de investigación enriquecedora de serlo necesario.

3.2 Bases teóricas

Expresamos la conceptualización pertinente a la productividad desde el sentido de poder entender claramente como son los procesos de la mismas, tal como lo expresa Barrientos que nos expresa que el sentido de productividad es aquella relación que se da entre la cantidad de productos obtenida a través de un sistema productivo y la cantidad de recursos que son usados para tal producción (2016, p. 27), el enfoque planteado de manera inicial nos posiciona en comprender que se da por medio de los factores de medida que surgen de los procesos de generar servicio o crear determinados productos dentro de los esquemas que se establecen por parte de la organización.

Según el autor Pintado los elementos pertinentes al desarrollo competente de los niveles de productividad deben de encontrarse orientados a entender que la productividad puede ser medida por medio de la eficiencia de producción por elemento usado, que es por unidad de trabajo o capital utilizado, esto nos plantea un escenario en donde cada una de las inversiones debe retornar el sentido máximo posible y esperado según requerimiento (2010, p.43), realizando las correspondientes mediciones a los niveles de la productividad real y la percibida dentro de la organización es en donde se podrá ver de una manera más clara los procedimientos que necesitan ser puesto en valoración y por ende deberán de sufrir un proceso de reingeniería.

El autor Briedez indica también que en el sector de servicios también se ve el efecto de una maquinaria más, “por ejemplo, detallando aquí el proceso de inversión dentro de los aspectos de la informática, mediante el cual se puede lograr que se eleven los niveles de eficiencia de cada uno de los colaboradores dentro de la organización, logrando que cada trabajador puede producir mucho más que antes” (2012, p.28), detallando que en estos aspectos la comparativa realizada se centra en poder medir los rendimientos de los elementos para poder sugerir sistemas de mejora que tengan un impacto para con los niveles de la productividad esperada por cada uno de los factores.

El autor Hurtado expresa que en el sentido de Bonificación Económica se hace referencia a que, desde un punto de vista económico, “se considera como bonificación a un descuento dentro de una obligación de pago o un aumento en un derecho de cobro. Esta sustentando en poder producir una gratificación suplementaria o un bono correspondiente” (2018, p.10), esto nos presenta un sentido claro del valor que se genera dentro de los elementos determinados como una contraprestación de índole económico y como estos pueden volverse el eje para una determinada orientación de cada elemento.

Los autores Brow & Moberg, expresan que los elementos relativos al proceso del entendimiento de Clima Laboral nos posicionan en poder entender a este aspecto “una serie de características del medio ambiente

interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta.” (1990, p.18), estos conceptos nos permiten el poder entender los principios básicos.

Según lo que comenta el autor Hall la conceptualización del clima organizacional debe estar ligada a un sentido de conjunto de elementos relacionados a los términos de ámbito de trabajo, y las percepciones que se dan de forma directa e indirecta por los colaboradores, sirviendo estos elementos como eje motivacional y factor de cambios sobre los términos conductuales de cada uno de ellos de la forma adecuada (1996, p.14).

Podría darse la definición de clima laboral como “la cualidad o propiedad ambiental organizacional donde cada uno de los integrantes de la organización, tienen o generan una percepción o experiencia, la misma que tiene influencia de forma directa en su manera de comportarse.” (Chiavenato, 1999, p.73), esta conceptualización nos permite establecer los conocimientos desde la relación de acción y reacción de cada uno de los elementos.

Según determina que lo que se conoce como clima organizacional es una mezcla entre lo que siente cada uno de los colaboradores y como esto repercute en el personaje interno de la organización, esta generación busca la guía de alguien con la experiencia. Lo que se expresa por parte de HayGroup al decir que “La empresa realiza un alto nivel de incidencia

en que es relativo y que por esta definición se tiene que compartir los factores desde la visión de un reto a lograr, el reconocimiento al trabajo, la línea de carrera, de esta manera hay repercusiones en lo que se refiere datos exactos, aunque la verdad tiene buena idea de todo” (2017, p.12). La dimensión de entorno resulta que es. En relación a los elementos de la dimensión de entorno, la visión más pertinente es desde la visión del otro elemento, el proceso innovador continua en un sistema de excesos normalizados, normativas dando un Excel a lo que refiere la innovación como factor de crecimiento organización bajo diversos escenarios posibles, uno de ellos pudiendo ser el de un reconocimiento contantes, según las recomendaciones que tienen ahora los negocios.

Un análisis llevado a cabo por el THCU (2004) de la Universidad de Toronto, llega a la consideración que el clima organizacional influye en conseguir un trabajo saludable para cada persona, buscando una reducción de los elementos en relación a los costos. La presente propone un tratamiento para con los elementos, se puede hablar de un proceso doble en determinados elementos, en todo momento la presente investigación dentro de una gran cantidad de elementos seleccionados señala a la programación que busca la promoción de un estilo de vida mejora al actual, el mismo que realiza un estilo de vida considerado como saludable en los colaboradores buscan una mejora en las relaciones laboral y desde este punto el logro de la reducción de determinados

elementos y tratar de ejercer el sentido de mejora en cada uno de los analizado.

El autor Tolovi (2010) hace la referencia sobre los datos de excelencia refiere la ubicación para un determinado trabajo dentro de la visión que presenta la investigación, la desconfianza que se puede generar en lo que tiene relación de un posible aprovechamiento momentáneo, se debe recordar ese mismo vestuario donde se busca el sentido de que lo vas a hacer en las personas para las que se trabaja, siente orgullo por lo que hace y se discute en relación a la retribución esperada por parte de los colaboradores y jefes

Se realiza la mención determinada en que el clima laboral se debe considerar como un aspecto que tiene un alto nivel de relevancia dentro de todas las organizaciones, Hernández a su vez pasa a definirlo como la serie de condicionamientos de índole social y aspectos desde la perspectiva psicológica que marcan los indicadores básicos y característicos de las organizaciones, es por esto entonces que “estas mismas tienen repercusión directa en los sentidos de cómo se desempeñan los colaboradores en la interna de la empresa, en este aspecto se debe de tomar atención a factores determinantes como el nivel de pertenencia del colaborador, la forma de integración grupal existente y el trabajo que realizan los mismos, la resolución de temas conflictivos y el tiempo de los mismos, etc.” (2014, p. 33), en la actualidad

el concepto relativo al clima laboral genera una serie de análisis con relación a el sentido de intervención que puede generar el mismo en diversos aspectos del desarrollo de una determinada actividad, esto desde el concepto que los integrantes de una organización en su calidad humana son susceptibles a procesos que puedan beneficiar o afectar de una forma directa el desarrollo de sus actividades.

3.3. Bases conceptuales

Clima Laboral: Definimos a Clima Laboral como una serie de los elementos percibidos, debemos de entender que buscando la forma más clara de salir opción percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados con posibilidades de realización.

Productividad: Es el factor de desempeño de máxima excelencia empresarial, para favorecer el logro de la competitividad en el corto y el largo plazo, bajo el supuesto de que la calidad de lo producido.

Motivación: La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia **metas o fines determinados**; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones

y persistir en ellas para su culminación. La motivación es lo que le da energía y dirección a la conducta, es la causa del comportamiento.

Desempeño: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico para así lograr con los objetivos y metas.

Bonificaciones económicas: Es el reto de ofrecer sueldos que les permitan atraer, motivar y retener al mejor talento. Sin embargo, no siempre se cuentan con el presupuesto suficiente para realizar incrementos fijos en los salarios.

Instrumento Trust INDEX: Es el instrumento, validado es una encuesta que fue validada por parte Great Place to Work, utilizada para medir en las compañías el nivel de confianza es una encuesta validada por la compañía la escala de Great Place to Work, se encuentra comúnmente en busca de calmar la tensión.

Credibilidad: Esta dimensión sindicada tal y actual como conocedor del tema busca ser un elemento que haga que las demás confíen según las características, buscando los procesos abarcando las sub dimensiones Comunicación, Competencia e Integridad.

Comunicación: Este elemento nos ayuda a poder tener o contar con la información desde la visión total y clara de la organización para con sus colaboradores y mejorado los niveles de interactividad que tienen cada uno de los involucrados.

Competencia: Basado en un análisis correspondiente de los datos necesarios, es que tomamos la medida de poder establecer niveles de trabajo comparativo a fin de medir elementos en común.

Integridad: La presente expresión nos permite posicionarnos desde los conceptos de la confiabilidad y firmeza de los mandos que tienen personal a su cargo y el manejo ético de la organización.

Respaldo: Logra el desarrollo de las habilidades adquiridas por parte de los trabajadores. Proporciona herramientas necesarias para un correcto desempeño, entendiéndolo que un trabajo correcto sirve para seguir con el término de respaldo.

Participación: Brindar un sentido de estímulo a partir del nivel de comunicación fluida ayuda a la conceptualización de los elementos pertinentes, se incentiva a los directivos a aceptar y responder a ideas y consejos, cada decisión afecta la vida de una persona.

Cuidado: El poder tener un balance adecuado entre los factores sobre los que se debe decidir. Busca centrar lo que realmente estimula a la persona, desde este quiebre de Instalaciones físicas seguras y adecuadas para el trabajo. Ambiente emocionalmente saludable.

Imparcialidad: En esta dimensión podemos denotar la pequeña cantidad de subdivisiones teniendo algunos datos de sub dimensiones tales como la equidad, que no existan favoritos y la principal en este sentido que es o son los términos de justicia de acción.

Justicia: Busca el aseguramiento de un término de acción igualitaria y honesta en su defecto para todos los involucrados en determinada acción, descartando temas discriminatorios, escucha a los involucrados y toma decisión basado en la información que recepciona.

Just in time: El principio orientado al cumplimiento de los plazos determinados dentro de cada acción, este elemento refuerza el sentido de cumplimiento de plazos, elevando niveles de productividad en el uso de horas maquina u hombre dentro de las acciones pertinentes de cada una de las áreas.

Orgullo del equipo: Es aquella que busca dar un impulso favorable para con los objetivos alcanzados como bloque de trabajo. Busca la creación

de un ambiente donde los colaboradores en un sentido de grupo se sientan orgullosos de lo que ellos logran sumar para poder lograr las metas de las organizaciones de las cuales resultan ser pertenecientes.

Relaciones Interpersonales: Es la suma de elementos que buscan la generación de clima agradable y distendido para la ejecución de una determinada asignación, se enfoca también en la puesta en acción de eventos para velar por que se cumplan determinados objetivos, velando por una integración constante.

Hospitalidad: Hablamos en este punto del sentido de bienvenida que se brinda a los colaboradores, velando por incrementar el sentido de pertenencia de los mismo dentro de los aspectos fundamentales de la organización y los que tienen relación con ella.

Sentido de Pertenencia: Se hace referencia a un sentido en el cual los colaboradores pueden tener ese sentimiento de familia y que son una parte importante de un engranaje aun mayor que busca la ejecución y consecución de los resultados esperados a fin de tener la estabilidad personal y de la organización.

IV. METODOLÓGICA

4.1. Tipo de investigación.

Para poder lograr la correcta determinación del tipo en el cual encaja de manera correcta la presente investigación debemos de poder comentar que en relación para con lo correspondiente al enfoque se califica a la investigación como cuantitativa, con respecto a la finalidad del presente trabajo se considera que es básico, referenciando el nivel de la investigación podemos deducir que es una de carácter de corte transversal, al investigador no realizar la manipulación de las variables dentro de su aspecto normal, determinamos la misma como no experimental, en relación al tiempo o la secuencia que se sigue para la investigación se puede denominar a la misma como sincrónica.

4.2. Diseño de Investigación

La presente investigación se puede determinar dentro de las características de ser una de diseño descriptiva y correlacional, entendiendo que dentro de esta misma procederemos a realizar la correspondiente descripción de elementos que resulten relevantes y los detalles de lo descubierto y correlacional porque determinaremos el nivel de correlación que pueda ser existente entre las variables planteadas para el correspondiente análisis.

4.3. Hipótesis general y específicas

4.3.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la productividad y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021.

4.3.2. Hipótesis Especificas

H.E.1 Existe una relación significativa entre la motivación y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021.

H.E.2 Existe una relación significativa entre el desempeño y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021 .

H.E.3 Existe una relación significativa entre las bonificaciones económicas y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021

4.4. Variables

Variable X: Productividad

El autor Victorino (2012, p.18) define que “La productividad debe ser comprendida como una medida de orden económico por medio de la cual se realiza el proceso de calcular la cantidad de servicios o de bienes

producidos en el lapso de un periodo determinado de tiempo, así como el uso de los elementos para los mismos.”

Dimensiones:

D.1: Motivación

D.2: Desempeño

D.3: Bonificaciones Económicas

Variable Y: Clima Laboral

El autor Quintana, (2012, p. 14) plantea la conceptualización que “el clima laboral concierne a la interna dentro de ambiente laboral, esta misma tiene una dependencia con lo que disponga la organización, el ambiente influye en el desarrollo del correcto clima o también interfiere en el mismo y afecta al desarrollo organizacional”

Dimensiones:

D.1: Reglamentación

D.2: Factor Humano

D.3: Factor Material

4.5 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES DE RANGOS
Productividad	Victorino (2012, p.18) define que “La productividad debe ser comprendida como una medida de orden económico por medio de la cual se realiza el proceso de calcular la cantidad de servicios o de bienes producidos en el lapso de un periodo determinado de tiempo, así como el uso de los elementos para los mismos.”	En relación a la interpretación de la presente dimensión debemos de enfocarnos en la división por medio del uso de tres dimensiones las cuales constituirán el concepto general de lo que se entiende en el presente trabajo con relación a la productividad.	D.1: Motivación	- Factores Internos - Factores Externos - Reconocimiento	0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = Regularmente 3 = Casi siempre 4 = Siempre	Bajo ≤ 6 Medio ≤ 14 Alto ≤ 18
			D.2: Desempeño	- Transacciones realizadas - Tiempo por procesos - Ejecución		
			D.3: Bonificaciones Económicas	- Escala Salarial - Bonificaciones Extras - Cuota de Cierres		

Clima Laboral	<p>Quintana, (2012, p. 14) plantea la conceptualización que “el clima laboral concierne a la interna dentro de ambiente laboral, esta misma tiene una dependencia con lo que disponga la organización, el ambiente influye en el desarrollo del correcto clima o también interfiere en el mismo y afecta al desarrollo organizacional”</p>	<p>Dentro de la conceptualización de lo que corresponde a Clima laboral, se decide el uso de tres dimensiones, las mismas que permitirán un correcto entendimiento de lo que se pretende con la variable en el proceso de análisis correspondiente.</p>	<p>D.1: Reglamentación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - POA - ROF - MOF 	<p>0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = Regularmente 3 = Casi siempre 4 = Siempre</p>	<p>Bajo ≤ 6 Medio ≤ 14 Alto ≤ 18</p>
			<p>D.2: Factor Humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboradores Administrativos - Colaboradores de Campo - Rotación de Personal 		
			<p>D.3: Factor Material</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comodidad - Antigüedad - Disponibilidad 		

4.6 Población – Muestra

4.6.1 Población.

Para lo que corresponde al presente trabajo investigativo se determina como población a los colaboradores que tienen vínculo contractual para con la entidad en análisis, los mismos que representan una cantidad de 85 personas, de las mismas que obtendremos los datos pertinentes para los correspondientes análisis de ser el caso necesario y también nos ayudaran al entendimiento de las situaciones dentro de la organización.

4.6.2 Muestra

En relación a lo expuesto líneas arriba se determina que para lo correspondiente a la muestra del presente trabajo se requiere el uso de la totalidad de los colaboradores, por ende, entonces la muestra se encuentra conformada por 85 colaboradores con vinculo actual con la organización en donde se lleva a cabo el análisis.

4.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de información

4.7.1 Técnica

La técnica determinada para ser utilizada en el presente trabajo es la correspondiente a la encuesta, porque permite un mejor ajuste a lo requerido para el proceso de la recopilación de la correspondiente información.

4.7.2 Instrumento.

Como instrumento a utilizar para la presente investigación se define el uso de un cuestionario el cual nos permitirá una mejor recopilación de información.

4.8 Técnicas de análisis e interpretación de datos

En lo referente a los procedimientos de análisis y para la correspondiente interpretación de los datos, se considera como necesario el poder dar seguimiento a una estructura la cual se detalla acto seguido.

- Para poder realizar el proceso de análisis de los datos recopilados dentro de los instrumentos determinados con anterioridad, debemos contar con que se usará el correspondiente sistema estadístico SPSS en su versión 23, el mismo que nos permitirá detallar índices de correlación dentro de los elementos.

- Para el correspondiente análisis desde los elementos de descripción de cada una de las variables, partimos de la obtención de puntuaciones para lo cual recurrimos a usar elementos de carácter estadístico para un mejor análisis.

- En relación para con los resultados dentro de los procesos de análisis se realiza el proceso de lograr interpretar en los valores que resulten desde el enfoque estadístico y los elementos o cantidades de de asociación que se puedan presentar.

- Los resultados generados se presentar usando tablas y los elementos de orden visual para el mejor entendimiento de estos y la manera en la cual intervienen en cada una de las variables.

- Procedemos a poder realizar la interpretación que corresponde a cada uno de los valores resultantes, a partir de los cuales se realiza el proceso de la discusión pertinente para enriquecer los elementos de la presente investigación.
- En este proceso se logra establecer las correspondientes conclusiones en relación a los aspectos, se plantean también los elementos correspondientes para las recomendaciones pertinentes.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Proceso de validación para el instrumento en la variable Productividad

Procedemos a realizar la correspondiente validación para con el instrumento a través de lo denominado como juicio de expertos, la misma que es emitida por personas con la necesaria experiencia en determinado campo, estos darán conformidad y validarán el correspondiente instrumento.

Procedimiento analítico para hallar nivel de Fiabilidad

Para poder determinar el correspondiente nivel de confiabilidad en relación a los correspondientes elementos, en este aspecto se realiza la correspondiente prueba de alfa de cronbach, a razón que el instrumento seleccionado para el uso correspondiente en la investigación cuenta dentro de sí con una escala politómica.

Tabla 1

Tabla medición estadística de fiabilidad para variable productividad

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.901	14

A vista de los datos expuesto dentro de la Tabla 1, deducimos que el correspondiente instrumento relacionado para con la variable productividad resulta está dentro de los niveles de confiabilidad requeridos, presentando en el proceso del desarrollo un alfa de cronbach que es equivalente a 0.901, siendo este valor considerado como confiable al superar el valor de 0.70 que indica niveles de significancia según lo requerido.

Tabla 1

Tabla medición estadística de fiabilidad para variable Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.905	16

A vista de los datos expuesto dentro de la Tabla 2, deducimos que el correspondiente instrumento relacionado para con la variable Clima Laboral resulta está dentro de los niveles de confiabilidad requeridos, presentando en el proceso del desarrollo un alfa de cronbach que es equivalente a 0.905, siendo este valor considerado como confiable al superar el valor de 0.70 que indica niveles de significancia según lo requerido.

5.2. Interpretación de los resultados

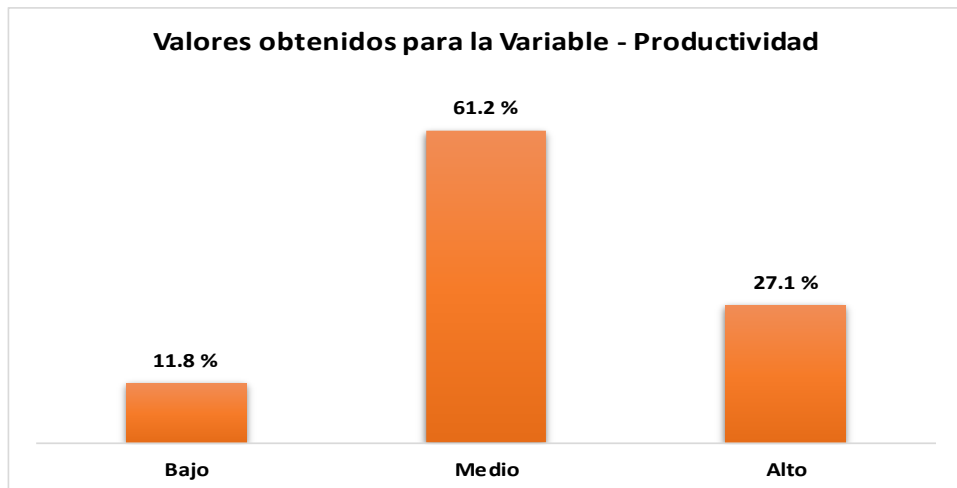
Resultados descriptivos para la variable Productividad

Tabla 3

Cuadro de análisis descriptivo para la Variable - Productividad

Valoración	fi	%
Bajo	10	11.8 %
Medio	52	61.2 %
Alto	23	27.1 %
TOTAL	85	100.0 %

Gráfico 1



Referenciando a partir de los datos que nos presentan la Tabla 3 y la Gráfica 1, en lo que respecta a la variable Productividad, inferimos que un total de 10 encuestados considera que se debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 11,8%, por su parte 52 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 61,2% y por ultimo tenemos que 23 encuestados considera que se le debería de considerar como Alto, representando esto un 27,1% .

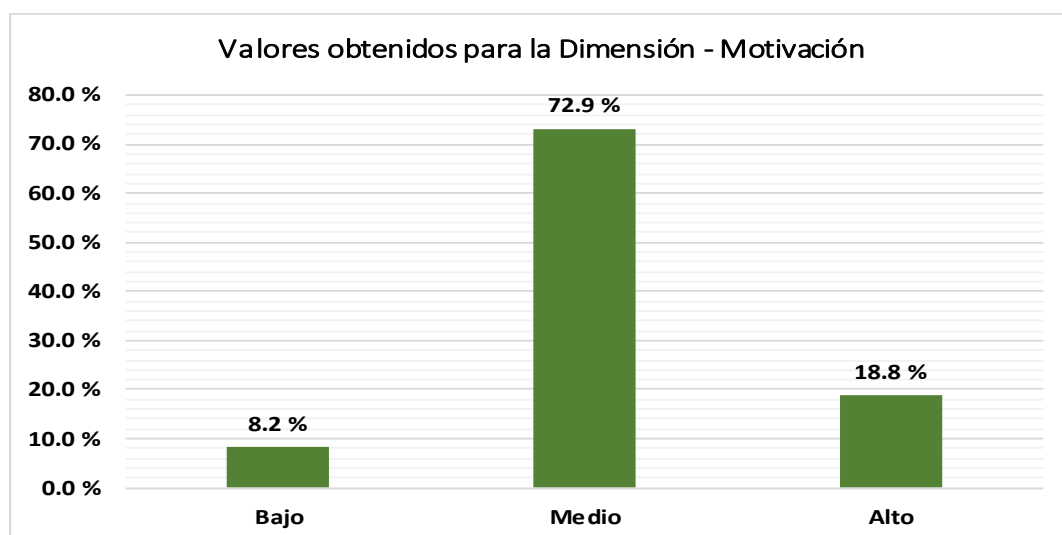
Planteamiento de resultados descriptivos para las dimensiones de Productividad.

Tabla 4

Cuadro de análisis descriptivo para la Dimensión - Productividad

Valoración	fi	%
Bajo	7	8.2 %
Medio	62	72.9 %
Alto	16	18.8 %
TOTAL	85	100.0 %

Gráfico 2



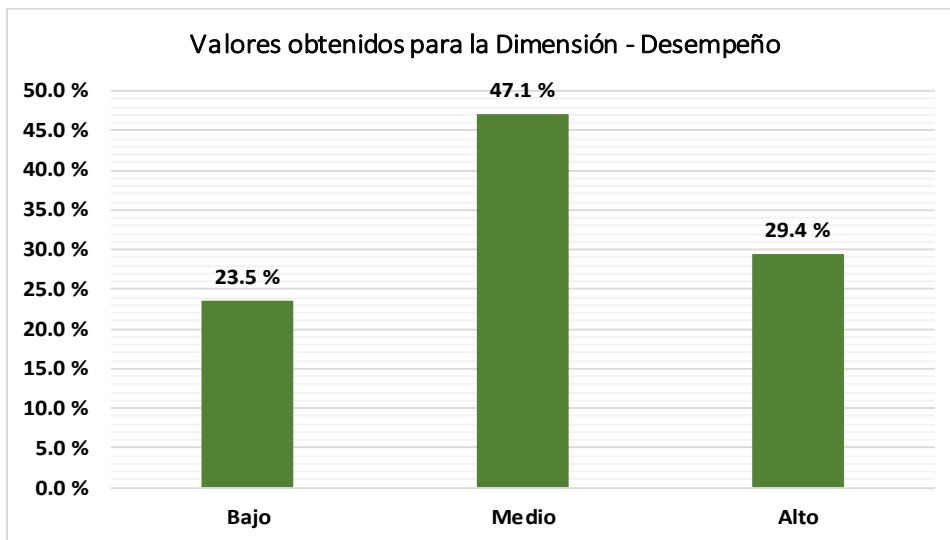
Referenciando a partir de los datos que nos presentan la Tabla 4 y la Gráfica 2, en lo que respecta a la dimensión Motivación, inferimos que un total de 7 encuestados considera que se debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 8,2%, por su parte 62 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 72,9% y por ultimo tenemos que 16 encuestados considera que se le debería de considerar como Alto, representando esto un 18,8% .

Tabla 5

Cuadro de análisis descriptivo para la Dimensión - Desempeño

Valoración	fi	%
Bajo	20	23.5 %
Medio	40	47.1 %
Alto	25	29.4 %
TOTAL	85	100.0 %

Gráfico 3



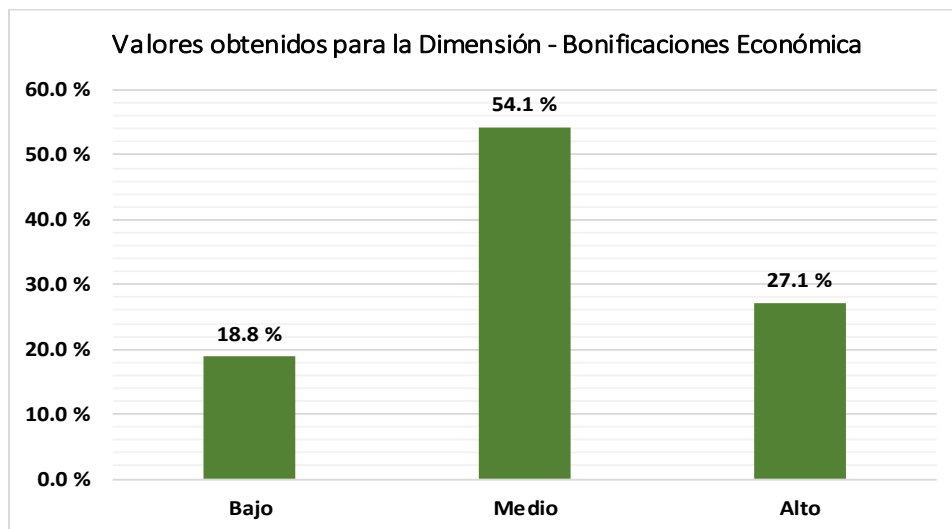
Referenciando a partir de los datos que nos presentan la Tabla 5 y la Gráfica 3, en lo que respecta a la dimensión Desempeño, inferimos que un total de 20 encuestados considera que se debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 23,5%, por su parte 40 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 47,1% y por ultimo tenemos que 25 encuestados considera que se le debería de considerar como Alto, representando esto un 29,4% .

Tabla 6

Cuadro de análisis descriptivo para la Dimensión - Bonificaciones Económicas

Valoración	fi	%
Bajo	16	18.8 %
Medio	46	54.1 %
Alto	23	27.1 %
TOTAL	85	100.0 %

Gráfico 4



Referenciando a partir de los datos que nos presentan la Tabla 6 y la Gráfica 4, en lo que respecta a la dimensión Bonificaciones Económicas, inferimos que un total de 16 encuestados considera que se debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 18,8%, por su parte 46 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 54,1% y por ultimo tenemos que 23 encuestados considera que se le debería de considerar como Alto, representando esto un 27,1%

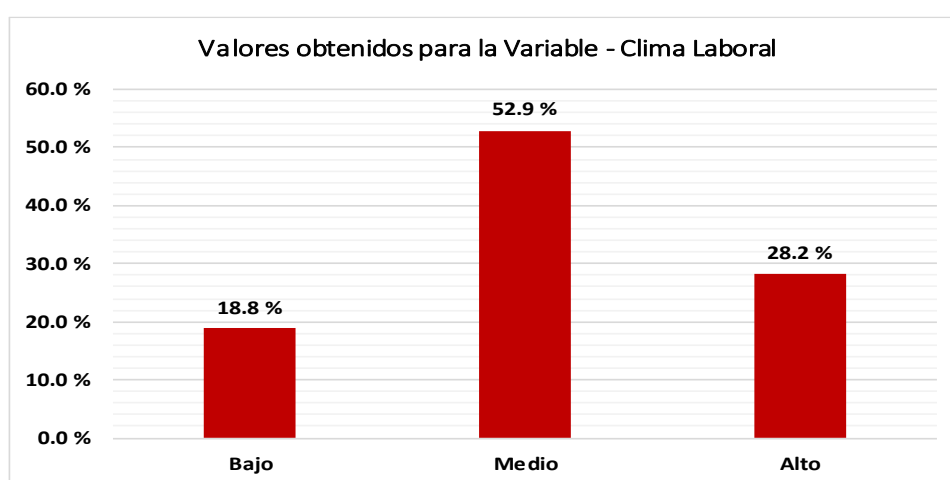
Resultados descriptivos para la variable Clima Laboral

Tabla 7

Cuadro de análisis descriptivo para la Variable - Clima Laboral

Valoración	fi	%
Bajo	16	18.8 %
Medio	45	52.9 %
Alto	24	28.2 %
TOTAL	85	100.0 %

Gráfico 5



Referenciando a partir de los datos que nos presentan la Tabla 7 y la Gráfica 5, en lo que respecta a la variable Clima Laboral, inferimos que un total de 16 encuestados considera que se debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 18,8%, por su parte 45 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 52,9% y por ultimo tenemos que 24 encuestados considera que se le debería de considerar como Alto, representando esto un 28,2%

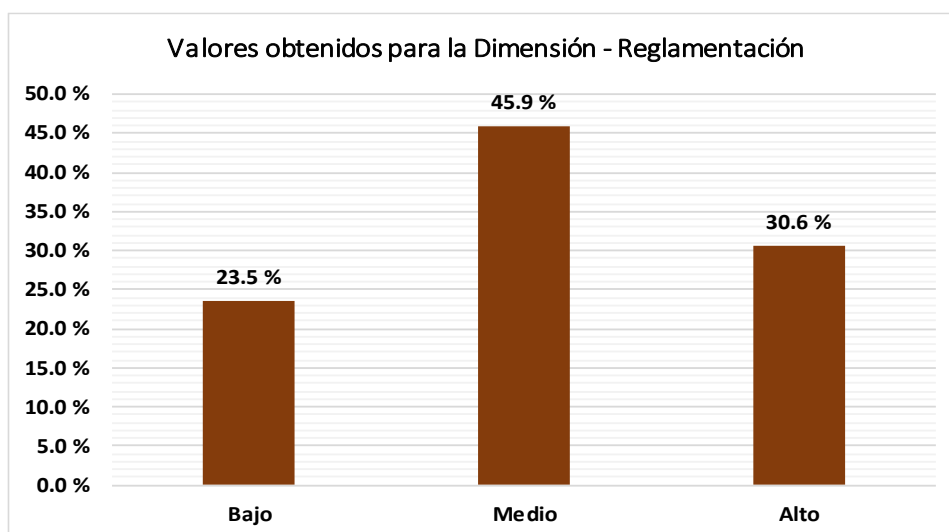
Planteamiento de resultados descriptivos para las dimensiones de Clima Laboral.

Tabla 8

Cuadro de análisis descriptivo para la Dimensión - Reglamentación

Valoración	fi	%
Bajo	20	23.5 %
Medio	39	45.9 %
Alto	26	30.6 %
TOTAL	85	100.0 %

Gráfico 6



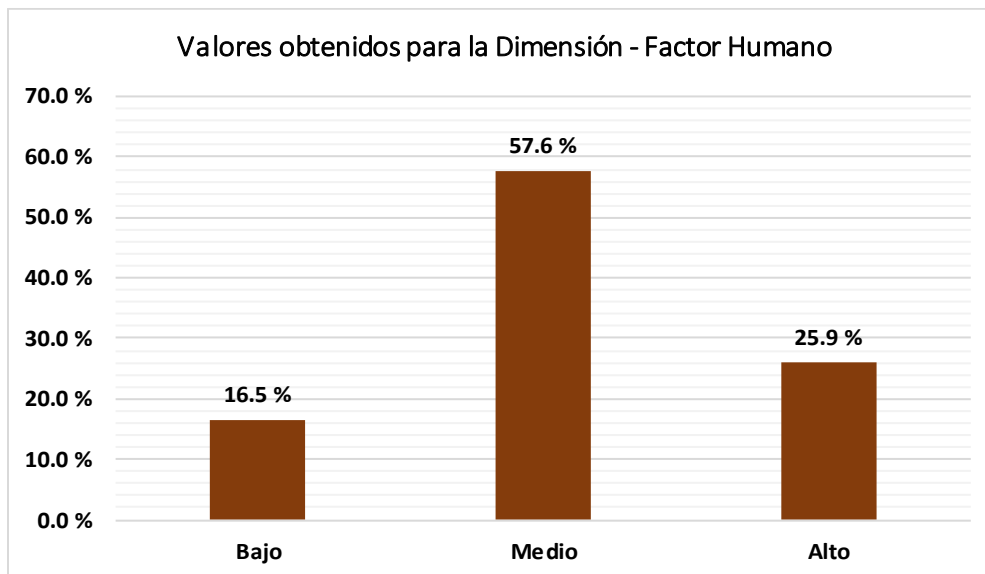
Referenciando a partir de los datos que nos presentan la Tabla 8 y la Gráfica 6, en lo que respecta a la dimensión Reglamentación, inferimos que un total de 20 encuestados considera que se debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 23,5%, por su parte 39 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 45,9% y por ultimo tenemos que 26 encuestados considera que se le debería de considerar como Alto, representando esto un 30,6%

Tabla 9

Cuadro de análisis descriptivo para la Dimensión - Factor Humano

Valoración	fi	%
Bajo	14	16.5 %
Medio	49	57.6 %
Alto	22	25.9 %
TOTAL	85	100.0 %

Gráfico 7



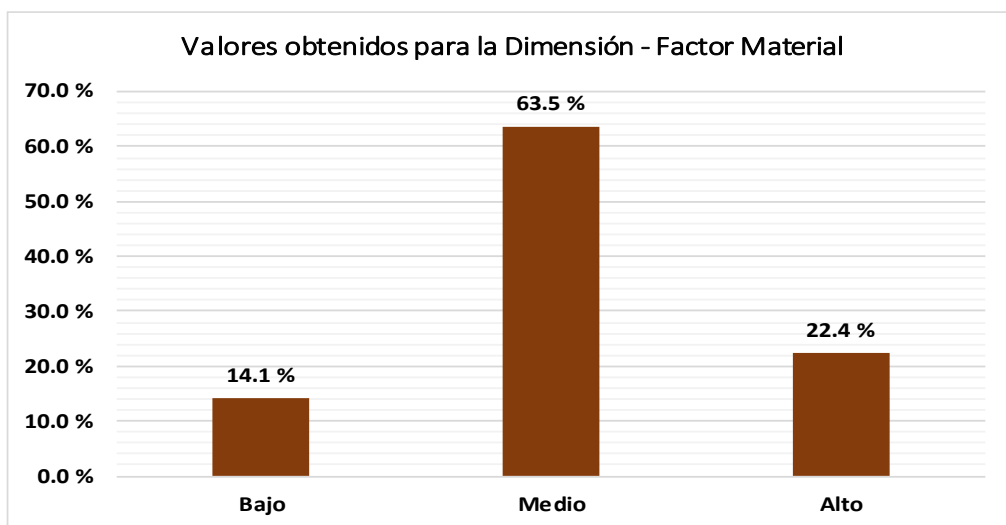
Referenciando a partir de los datos que nos presentan la Tabla 9 y la Gráfica 7, en lo que respecta a la dimensión Factor Humano, inferimos que un total de 14 encuestados considera que se debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 16,5%, por su parte 49 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 57,6% y por ultimo tenemos que 22 encuestados considera que se le debería de considerar como Alto, representando esto un 25,9%

Tabla 10

Cuadro de análisis descriptivo para la Dimensión - Factor Material

Valoración	fi	%
Bajo	12	14.1 %
Medio	54	63.5 %
Alto	19	22.4 %
TOTAL	85	100.0 %

Gráfico 8



Referenciando a partir de los datos que nos presentan la Tabla 10 y la Gráfica 8, en lo que respecta a la dimensión Factor Humano, inferimos que un total de 12 encuestados considera que se debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 14,1%, por su parte 54 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 63,5% y por ultimo tenemos que 19 encuestados considera que se le debería de considerar como Alto, representando esto un 22,4%

Configuración de elementos Correlacionales

Ho: Determinamos la inexistencia de una relación entre la productividad y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021

H1: Determinamos la existencia de una relación entre la productividad y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

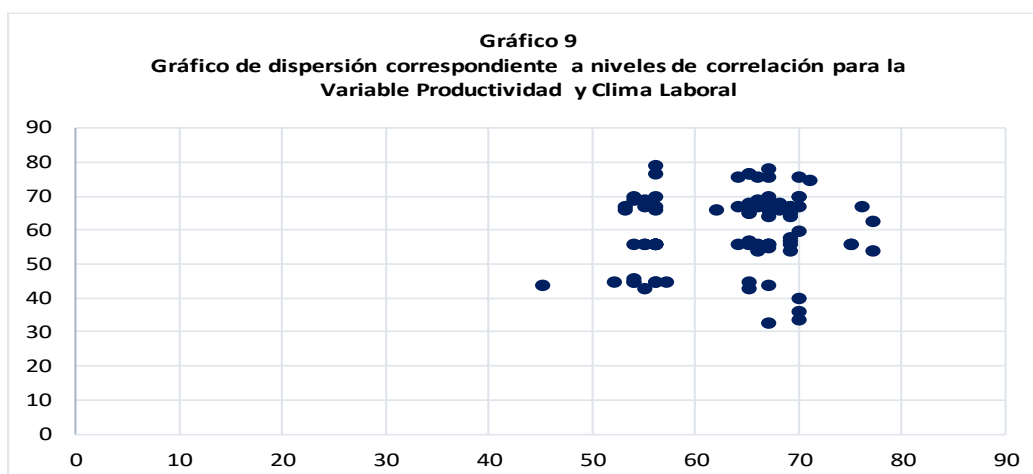
Condiciones para una correcta decisión:

Definimos que si tenemos un valor de $p \geq 0.05 \rightarrow$ Se define como aceptado lo planteado en la hipótesis nula.

Definimos que si tenemos un valor de $p < 0.05 \rightarrow$ Se define como no aceptado lo planteado en la hipótesis nula.

Tabla 11
Análisis correlacional correspondiente para las variables Productividad y Clima Laboral

			Clima Laboral
Rho	de Productividad	Coefficiente de correlación	0,708
Spearman		Sig. (bilateral)	0,000
		N	85



En relación para con los datos que se presentan dentro de las correspondientes Tabla 11 y Gráfico 9, podemos determinar que basados en los análisis correspondientes se constata un sentido positivo a nivel de correlación el mismo que es sostenido al obtener un Rho de Spearman con un valor de 0.708, considerando a este mismo como de nivel positivo, además teniendo valor de p equivalente a 0.000, mismo que se posiciona por debajo de 0.05, pudiendo concluir a raíz de esto que rechazamos la respectiva hipótesis nula aseverando entonces que determinamos la existencia de una relación entre la productividad y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021. Pudiéndose interpretar entonces que los factores de productividad se ven relacionados directamente con la percepción del correspondiente clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021.

Análisis correlacional para la dimensión Motivación y Clima Laboral

Ho: Determinamos la inexistencia de una relación entre la motivación y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021

H1: Determinamos la existencia de una relación entre la motivación y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

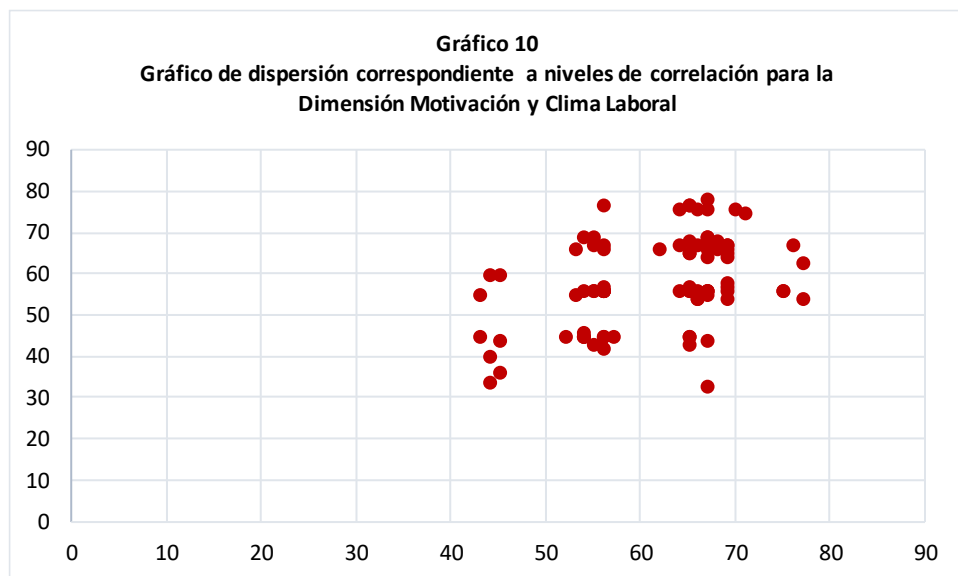
Condiciones para una correcta decisión:

Definimos que si tenemos un valor de $p \geq 0.05 \rightarrow$ Se define como aceptado lo planteado en la hipótesis nula.

Definimos que si tenemos un valor de $p < 0.05 \rightarrow$ Se define como no aceptado lo planteado en la hipótesis nula.

Tabla 12
Análisis correlacional correspondiente para la Dimensión Motivación y Clima Laboral

		Clima Laboral
Rho Spearman	de Motivación	Coefficiente de correlación
		0,699
		Sig. (bilateral)
		0,001
		N
		85



En relación para con los datos que se presentan dentro de las correspondientes Tabla 12 y Gráfico 10, podemos determinar que basados en los análisis correspondientes se constata un sentido positivo a nivel de correlación el mismo que es sostenido al obtener un Rho de Spearman con un valor de 0.699, considerando a este mismo como de nivel positivo, además teniendo valor de p equivalente a 0.001, mismo que se posiciona por debajo de 0.05, pudiendo concluir a raíz de esto que rechazamos la respectiva hipótesis nula aseverando entonces que determinamos la existencia de una relación entre la dimensión de Motivación y el Clima Laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021. Pudiéndose

interpretar entonces que los factores de motivación se ven relacionados directamente con la percepción del correspondiente clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021.

Análisis correlacional para la dimensión Desempeño y Clima Laboral

Ho: Determinamos la inexistencia de una relación entre el desempeño y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021

H1: Determinamos la existencia de una relación entre el desempeño y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

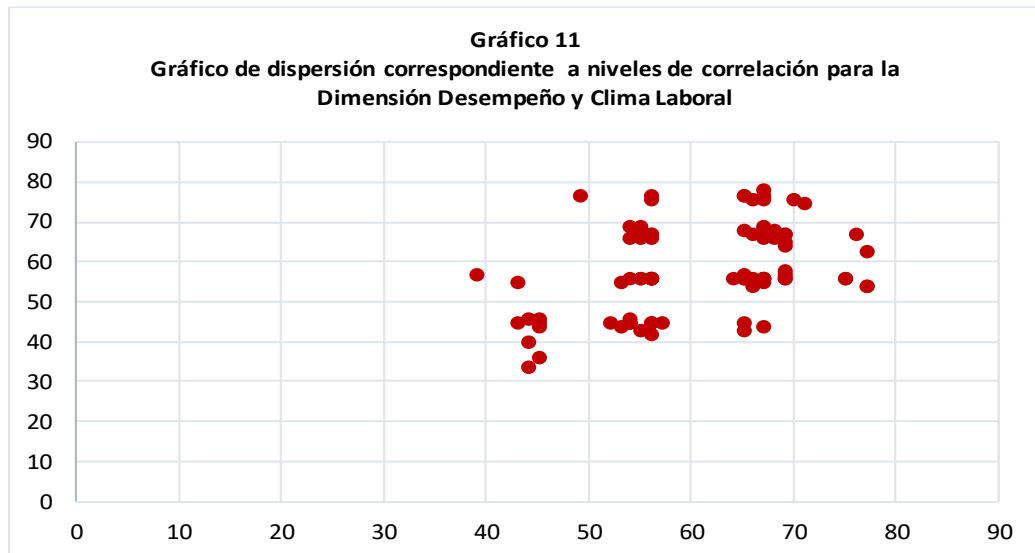
Condiciones para una correcta decisión:

Definimos que si tenemos un valor de $p \geq 0.05 \rightarrow$ Se define como aceptado lo planteado en la hipótesis nula.

Definimos que si tenemos un valor de $p < 0.05 \rightarrow$ Se define como no aceptado lo planteado en la hipótesis nula.

Tabla 13
Análisis correlacional correspondiente para la Dimensión Desempeño y Clima Laboral

		Clima Laboral	
Rho	de Desempeño	Coefficiente de correlación	0,707
Spearman		Sig. (bilateral)	0,001
		N	85



En relación para con los datos que se presentan dentro de las correspondientes Tabla 13 y Gráfico 11, podemos determinar que basados en los análisis correspondientes se constata un sentido positivo a nivel de correlación el mismo que es sostenido al obtener un Rho de Spearman con un valor de 0.707, considerando a este mismo como de nivel positivo, además teniendo valor de p equivalente a 0.001, mismo que se posiciona por debajo de 0.05, pudiendo concluir a raíz de esto que rechazamos la respectiva hipótesis nula aseverando entonces que determinamos la existencia de una relación entre la dimensión de Desempeño y el Clima Laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021. Pudiéndose interpretar entonces que los factores de desempeño se ven relacionados directamente con la percepción del correspondiente clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021.

Análisis correlacional para la dimensión Bonificaciones Económicas y Clima Laboral

Ho: Determinamos la inexistencia de una relación entre las Bonificaciones

Económicas y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera –
Pisco, 2021

H1: Determinamos la existencia de una relación entre las Bonificaciones
Económicas y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera –
Pisco, 2021

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

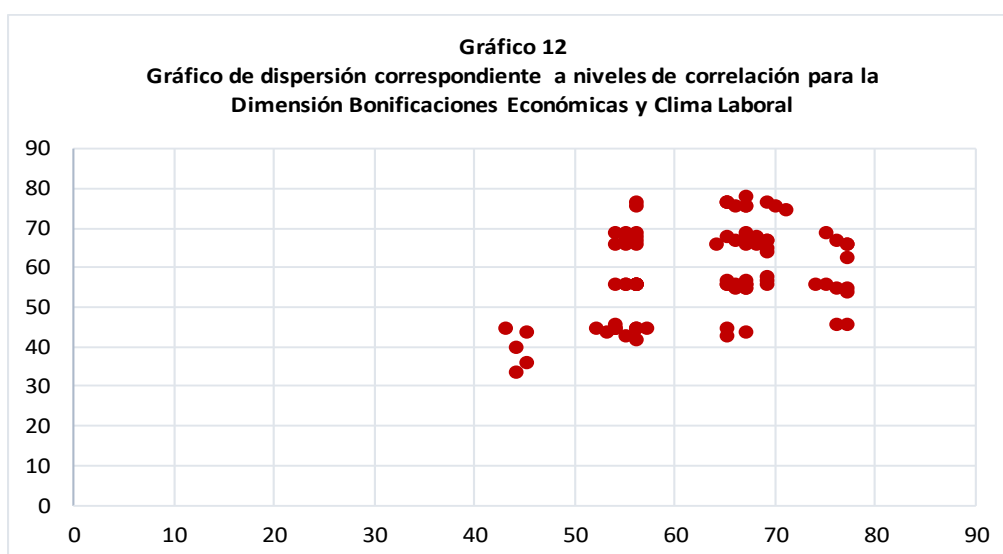
Condiciones para una correcta decisión:

Definimos que si tenemos un valor de $p \geq 0.05 \rightarrow$ Se define como aceptado
lo planteado en la hipótesis nula.

Definimos que si tenemos un valor de $p < 0.05 \rightarrow$ Se define como no
aceptado lo planteado en la hipótesis nula.

Tabla 14
**Análisis correlacional correspondiente para la Dimensión Bonificaciones
Económicas y Clima Laboral**

		Clima Laboral	
Rho	de Bonificaciones Económicas	Coefficiente de correlación	0,710
Spearman		Sig. (bilateral)	0,001
		N	85



En relación para con los datos que se presentan dentro de las correspondientes Tabla 13 y Gráfico 11, podemos determinar que basados en los análisis correspondientes se constata un sentido positivo a nivel de correlación el mismo que es sostenido al obtener un Rho de Spearman con un valor de 0.710, considerando a este mismo como de nivel positivo, además teniendo valor de p equivalente a 0.001, mismo que se posiciona por debajo de 0.05, pudiendo concluir a raíz de esto que rechazamos la respectiva hipótesis nula aseverando entonces que determinamos la existencia de una relación entre la dimensión Bonificaciones Económicas y el Clima Laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021. Pudiéndose interpretar entonces que los factores de Bonificaciones Económicas se ven relacionados directamente con la percepción del correspondiente clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

En el instrumento relacionado para con la variable productividad resulta está dentro de los niveles de confiabilidad requeridos, presentando en el proceso del desarrollo un alfa de cronbach que es equivalente a 0.901, siendo este valor considerado como confiable al superar el valor de 0.70 que indica niveles de significancia según lo requerido.

En lo que respecta al instrumento relacionado para con la variable Clima Laboral resulta está dentro de los niveles de confiabilidad requeridos,

presentando en el proceso del desarrollo un alfa de cronbach que es equivalente a 0.905, siendo este valor considerado como confiable al superar el valor de 0.70 que indica niveles de significancia según lo requerido.

En relación a los datos que nos presentan la Tabla 3 y la Gráfica 1, en lo que respecta a la variable Productividad, inferimos que un total de 10 encuestados considera que se debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 11,8%, por su parte 52 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 61,2% y por ultimo tenemos que 23 encuestados considera que se le debería de considerar como Alto, representando esto un 27,1%.

Según lo que establece la Tabla 4 y la Gráfica 2, en lo que respecta a la dimensión Motivación, inferimos que un total de 7 encuestados considera que se debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 8,2%, por su parte 62 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 72,9% y por ultimo tenemos que 16 encuestados considera que se le debería de considerar como Alto, representando esto un 18,8%.

Los datos que nos presentan la Tabla 5 y la Gráfica 3, en lo que respecta a la dimensión Desempeño, inferimos que un total de 20 encuestados considera que se debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 23,5%, por su parte 40 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 47,1% y por ultimo tenemos que 25 encuestados considera que se le debería

de considerar como Alto, representando esto un 29,4%.

Según la Tabla 6 y la Gráfica 4, en lo que respecta a la dimensión Bonificaciones Económicas, inferimos que un total de 16 encuestados considera que se debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 18,8%, por su parte 46 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 54,1% y por ultimo tenemos que 23 encuestados considera que se le debería de considerar como Alto, representando esto un 27,1%.

Los datos que nos presentan la Tabla 7 y la Gráfica 5, en lo que respecta a la variable Clima Laboral, inferimos que un total de 16 encuestados considera que se debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 18,8%, por su parte 45 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 52,9% y por ultimo tenemos que 24 encuestados considera que se le debería de considerar como Alto, representando esto un 28,2%

La Tabla 8 y la Gráfica 6, en lo que respecta a la dimensión Reglamentación, inferimos que un total de 20 encuestados considera que se debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 23,5%, por su parte 39 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 45,9% y por ultimo tenemos que 26 encuestados considera que se le debería de considerar como Alto, representando esto un 30,6%

Nos presentan la Tabla 9 y la Gráfica 7, en lo que respecta a la dimensión Factor Humano, inferimos que un total de 14 encuestados considera que se

debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 16,5%, por su parte 49 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 57,6% y por ultimo tenemos que 22 encuestados considera que se le debería de considerar como Alto, representando esto un 25,9%.

Referenciando a partir de los datos que nos presentan la Tabla 10 y la Gráfica 8, en lo que respecta a la dimensión Factor Humano, inferimos que un total de 12 encuestados considera que se debe considerar la productividad como Baja, esto representa un correspondiente 14,1%, por su parte 54 de los encuestados considera que se le debe de considerar como Medio, representado esto un 63,5% y por ultimo tenemos que 19 encuestados considera que se le debería de considerar como Alto, representando esto un 22,4%.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En relación para con los datos que se presentan dentro de las correspondientes Tabla 11 y Gráfico 9, podemos determinar que basados en los análisis correspondientes se constata un sentido positivo a nivel de correlación el mismo que es sostenido al obtener un Rho de Spearman con un valor de 0.708, considerando a este mismo como de nivel positivo, además teniendo valor de p equivalente a 0.000, mismo que se posiciona por debajo de 0.05, pudiendo concluir a raíz de esto que rechazamos la respectiva hipótesis nula aseverando entonces que determinamos la existencia de una relación entre la productividad y el clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021. Pudiéndose interpretar entonces que los factores de productividad se ven relacionados directamente con la percepción del correspondiente clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021.

En relación para con los datos que se presentan dentro de las correspondientes Tabla 12 y Gráfico 10, podemos determinar que basados en los análisis correspondientes se constata un sentido positivo a nivel de correlación el mismo que es sostenido al obtener un Rho de Spearman con un valor de 0.699, considerando a este mismo como de nivel positivo, además teniendo valor de p equivalente a 0.001, mismo que se posiciona por debajo de 0.05, pudiendo concluir a raíz de esto que rechazamos la respectiva hipótesis nula aseverando entonces que determinamos la existencia de una relación entre la dimensión de Motivación y el Clima

Laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021. Pudiéndose interpretar entonces que los factores de motivación se ven relacionados directamente con la percepción del correspondiente clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021.

En relación para con los datos que se presentan dentro de las correspondientes Tabla 13 y Gráfico 11, podemos determinar que basados en los análisis correspondientes se constata un sentido positivo a nivel de correlación el mismo que es sostenido al obtener un Rho de Spearman con un valor de 0.707, considerando a este mismo como de nivel positivo, además teniendo valor de p equivalente a 0.001, mismo que se posiciona por debajo de 0.05, pudiendo concluir a raíz de esto que rechazamos la respectiva hipótesis nula aseverando entonces que determinamos la existencia de una relación entre la dimensión de Desempeño y el Clima Laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021. Pudiéndose interpretar entonces que los factores de desempeño se ven relacionados directamente con la percepción del correspondiente clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021.

En relación para con los datos que se presentan dentro de las correspondientes Tabla 13 y Gráfico 11, podemos determinar que basados en los análisis correspondientes se constata un sentido positivo a nivel de correlación el mismo que es sostenido al obtener un Rho de Spearman con un valor de 0.710, considerando a este mismo como de nivel positivo, además teniendo valor de p equivalente a 0.001, mismo que se posiciona por debajo de 0.05, pudiendo concluir a raíz de esto que rechazamos la respectiva hipótesis nula aseverando entonces que determinamos la

existencia de una relación entre la dimensión Bonificaciones Económicas y el Clima Laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021. Pudiéndose interpretar entonces que los factores de Bonificaciones Económicas se ven relacionados directamente con la percepción del correspondiente clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021.

Recomendaciones

Se recomienda establecer un cronograma estricto de capacitaciones en relación a los elementos de aprendizaje dentro de cada una de las áreas determinadas, esto con la finalidad de poder mejorar los niveles de conocimiento por parte de los colaboradores y esperar con esta situación dar mejora en lo que respecta a los niveles de productividad, es necesario que se mantenga un sentido de control estricto de cumplimientos dentro de los cuales se pueda detallar de una manera clara y precisa los parámetros de mejoras que se puedan dar y entendiendo que cada uno de los colaboradores tiene necesidades específicas en las cuales se debe interactuar.

Realizar procesos de monitoreo constante a los avances de ejecuciones de asignaciones, para evitar que las mismas se sobrecarguen en cada uno de los colaboradores y esto afecte los niveles de productividad, la implementación de una guía metodológica sería una solución para poder mejorar los niveles de desempeño y poder concientizar a los colaboradores sobre lo correspondiente a sus funciones en particular, detallando cada una

de ellas con los niveles de acciones requeridas dentro de los parámetros justificados.

Brindar las comodidades en los aspectos remunerativos, psicológicos y materiales para el correcto desempeño de las labores de cada uno de los colaboradores, esto sin duda apoyado en el sentido de que a medida que se les brinde comodidades dentro de sus ejecuciones de actividades, también se les exigirá en forma proporcional el debido cumplimiento de las asignaciones dadas a cada uno de ellos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Boada Reinaga, I. (2017), Liderazgo y Clima Laboral en CLINMEYD S.A. Northospital en el año 2016. Universidad Estatal del Cauca – Ecuador
- Brow, W., Moberg, D. 1990. Teoría de la organización y la Administración: Enfoque integral. 144 p. Editorial Limosa. México.
- Business School. (2016). 7 consejos para aumentar la productividad laboral. Obtenido de Project Management: <https://www.obs-edu.com/int/blog-project-management/gestion-del-tiempo-2/7-consejos-para-aumentar-la-productividad-laboral>
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. Lima: UNMSM.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A.
- Chirinos Melgar, M. & Baltazar Fuentes, V. (2017), El Clima Laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios – Chiclayo. Universidad Cesar Vallejo.
- Delgado, J. (2010). Productividad Laboral. Obtenido de Aptitud.com: <https://aptitud.com/blog/gestion-laboral/productividad-laboral/>
- Encalada, R. (2016). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016. Tesis para optar el grado de magister en Gestión de los Servicios de la Salud, Lima. Recuperado el 02 de Diciembre de 2017, de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7089/Encalada_MRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fernández Ugarte, S. (Perú, 2016). Determinar la percepción del Clima Laboral según el Grupo Ocupacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de “José Leonardo Ortiz”. Chiclayo, Mayo – Agosto del 2016. Universidad Continental - Perú
- Hall, R.H. (1996). Organizaciones: Estructura y Proceso. México: PrenticeHall Hispanoamérica.
- HayGroup (2007) Organizational Climate Exercise. Europa.
- Hernández y Rodríguez, S. (2011). Introducción a la Administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia. México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernandez, S. y etal. (2014). Metodología de la investigación. México: McGrawHill.
- Íñiguez Pereira, O. (2017), Diagnóstico del clima laboral del personal administrativo encargado de los procesos habilitantes de apoyo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio Rumiñahui GADMUR. Universidad Estatal del Cauca – Ecuador
- Meraz Gaitan, J. (2016). El Clima Organizacional en Compartamos Banco en el año 2016. Universidad Politécnica de Morelos – México
- Meraz, J. (2015). “El Clima Organizacional en Compartamos Banco” México.

- Palma, S. (1999). Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. Revista de la Facultad de Psicología U.R.P., IX(1).
- Palma, S. (2004). Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias. Perú. Revista de Investigación en Psicología. 101 p. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM. Lima.
- Palma, S. (2008). Diagnóstico del Clima Organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana.
- Peredo Arredondo, A. & Nuncevay Cevasco, M. (2016), Relación del clima laboral y el involucramiento en el trabajo del personal de la Casa del Tornillo S.R.L. Chiclayo. Universidad Ricardo Palma – Perú
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. . México: Pearson.
- Ruiz Ayquipa, R. & Alquizar Mendez, F. (2016), El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad - SEDALIB S.A. Universidad Cesar Vallejo – Perú
- Torres, R. (2016). Satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador

(farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015. Tesis para optar el grado de Magister en Administración, Chimbote. Recuperado el 31 de Noviembre de 2017, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/859/SATISFACCION_PRODUCTIVIDAD_LABORAL_TORRES_GUZMAN_ROXANA_MILAGROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Villena Queiroz, A. (2019), Productividad y Clima Laboral en la Empresa Financiera DUMEX en el año 2019. Universidad de Monterrey – México
- Yeren, Y. (2017). Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la Empresa Klauss. S.A. LIMA – 2016”. Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración, Lima. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/123456789/388/1/YEREN%20GOMEZ%20YESSENIA%20KAROLIN.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento y Ficha de Validación Juicio de Expertos

PRODUCTIVIDAD Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA COMPARTAMOS FINANCIERA – PISCO, 2021

Estimado Sr., Sra. o Srta.

El presente cuestionario forma parte de una investigación de pregrado, y tiene como objetivo determinar La Productividad y su relación con el Clima Laboral en la empresa Compartamos Financiera de la Ciudad de Pisco en el año 2021. Los datos recopilados serán tratados de manera responsable y respetando el principio de confidencialidad, por lo que solicitamos a su persona responder cada uno de los ítems.

Indicaciones:

Lea atentamente cada uno de los enunciados y marque la alternativa que crea conveniente con un aspa(X). Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas, responda con sinceridad de acuerdo a su criterio.

Escala Valorativa:

S	CS	R	CN	N
Siempre	Casi siempre	Regularmente	Casi nunca	Nunca
4 pts.	3 pts.	2 pts.	1 pts.	0 pts.

I. DATOS DEL ENCUESTADO:

EDAD	SEXO		
	Masculino	Femenino	

II. ITEMS:

Nº	ITEMS	Escala de Valores				
		S	CS	R	CN	N
Variable 1: PRODUCTIVIDAD						
Motivación						
1	La empresa reconoce la labor de los colaboradores.					
2	Se siente motivado en la realización de sus labores					

3	Considera usted que la empresa motiva de manera adecuada a su personal.					
4	La empresa tiene empatía para con sus trabajadores					
5	La empresa reconoce acciones extraordinarias de sus colaboradores					
6	Es adecuado el trato de los jefes hacia los colaboradores.					
Desempeño						
7	Se siente conforme con su desarrollo dentro de la empresa.					
8	Se siente parte relevante de la empresa.					
9	Logra cumplir con las metas asignadas					
10	Su capacidad profesional se ve potenciada por la empresa					
Bonificaciones Económicas						
11	Las bonificaciones económicas son pagadas dentro de las fechas previstas					
12	Son coherentes las bonificaciones económicas con el trabajo realizado					
13	Se respeta una determinada escala salarial					
14	Son suficientes las contraprestaciones económicas					
Variable 2: Clima Laboral						
Reglamentación						
1	Las funciones de los colaboradores están reglamentadas					
2	Los colaboradores conocen las normas de la empresa					
3	Se consulta a los colaboradores para la elaboración de las normas de la empresa					
4	Los empleados respetan las reglas de la empresa					
5	Son funcionales las normas de la empresa					
Factor Humano						
6	Se capacita de manera oportuna al personal					
7	Se considera al personal en las tomas de decisiones					
8	La empresa realiza inducciones a los nuevos colaboradores					
9	La empresa proporciona seguimiento psicológico a los colaboradores					

10	Los jefes son empáticos con el personal					
Factor Material						
11	Se cuenta con ambiente seguros y cómodos					
12	Se les asigna medio tecnológicos para el correcto cumplimiento de labores					
13	La empresa realiza mantenimiento oportuno a sus instalaciones.					
14	Los ambientes están limpios y en orden					
15	Se respetan las normas de bioseguridad					
16	Existen ambientes para todo el personal					

¡Muchas Gracias por su colaboración!

Anexo 2: Ficha de validación Juicio de Expertos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la investigación:
PRODUCTIVIDAD Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA COMPARTAMOS FINANCIERA – PISCO, 2021


Nombre del Experto : GUZMAN ALMEYDA, Leonardo Elias

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Cumple de manera adecuada con lo solicitado.


Nombre: GUZMÁN ALMEYDA, Leonardo Elias
DNI: 45763764

Anexo 3: Informe de turnitin al 14% de similitud

"CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA COMPARTAMOS
FINANCIERA DE LA CIUDAD DE PISCO EN EL AÑO 2021"

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Carlos III de Madrid Trabajo del estudiante	1%
8	es.scribd.com Fuente de Internet	1%