

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA CON LA
PRODUCTIVIDAD EN LA MYPE “LA PIAZZETTA
PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” EN LA PROVINCIA DE
HUÁNUCO – 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

BACH. MOISES AUGUSTO SUASNABAR ROJAS

ORCID: 0000-0002-6669-5656

ASESOR

Mgtr. JULIAN SPENCER GARCÍA APAC

ORCID: 0000-0002-3321-5820

LIMA – PERÚ 2020

1. EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

BACH. Suasnabar Rojas, Moisés Augusto

ORCID: 0000-0002-6669-5656

**Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de
Pregrado, Lima, Perú**

ASESOR

Mgtr. García Apac, Julian Spencer

ORCID: 0000-0002-3321-5820

**Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
Contables, Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de
Administración, Lima, Perú**

JURADO

Dr. Barrueta Salazar, Luis Henry

ORCID. 0000-0002-9540-263X

Dr. Dávila Sánchez, Eddie Jerry

ORCID. 0000-0003-4893-3283

Mgtr. Miraval Rojas, Yesica

ORCID. 0000-0001-5126-9868

AGRADECIMIENTO

A Dios padre, por la bendición que derrama día a día a cada uno de nosotros, y que nos permite tener buena salud y vida.

Quiero expresar mi gratitud a mis docentes por formar parte de mi desarrollo profesional durante mi etapa universitaria, y la consideración a mi Asesor Mg. García Apac, Julian Spencer, y coordinador de la escuela académica profesional de administración Mg. José Luis Claudio Pérez, por darme la oportunidad de presentar el proyecto de tesis para optar el título profesional.

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo incondicional que me brindaron todos los días de mi vida,

Por los consejos, las palabras de superación y la educación que recibí.

A mis hermanos que siempre apostaron por mi persona.

RESUMEN

La presente investigación parte por dos opiniones sumadas que se rige en “EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA MYPE” LA PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO – 2020” para lo cual es importante recalcar que dentro de una organización, las Mypes muestran un baja productividad complementado a su clima laboral, por lo tanto es complicado conservarse en el mercado de esta manera, y en algunos casos causando su extinción.

Para ello acertamos que existe, falta de formación, carencia de incentivos y motivación al personal, cuyas características me permitirán manifestar el problema de investigación, referente al clima laboral y su incidencia en la productividad.

El objetivo de esta investigación está enfocada en perfeccionar el clima laboral y mejorar su productividad, buscando establecer que la Mype solicite mejorar el ambiente del personal y por consecuente su mejora en cuanto a productividad de dicho restaurante de comida rápida, con el propósito de establecer un mercado y llegar a incrementar sus rentabilidades.

El trabajo de investigación que se aplicara en este estudio se desarrollara en un nivel descriptivo - correlacional y que a su vez la población de estudio para la presente investigación, estuvo compuesta de los 15 trabajadores en la micro empresa “la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” Huánuco 2020.

Palabra Clave: clima laboral, influencia, productividad, relaciona. Piazzetta pizzas & pastas, Huánuco, provincia.

ABSTRACT

The present investigation is based on two combined opinions that are governed by" THE WORK CLIMATE AND ITS INCIDENCE WITH PRODUCTIVITY IN THE MYPE "LA PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS EIRL" IN THE PROVINCE OF HUÁNUCO - 2020 "for which it is important to emphasize that within of an organization, MYPE show low productivity complemented by their work environment, therefore it is difficult to remain in the market in this way, and in some cases causing their extinction.

For this we are certain that there is a lack of training, lack of incentives and motivation to staff, whose characteristics will allow me to express the research problem, regarding the work environment and its impact on productivity.

The objective of this research is focused on perfecting the work environment and improving its productivity, seeking to establish that the Mype requests to improve the staff environment and consequently its improvement in terms of productivity of said fast food restaurant, with the purpose of establishing a market and get to increase their profitability

The research work that will be applied in this study will be developed at a descriptive - correlational level and that in turn the study population for the present investigation was composed of the 15 workers in the micro company "PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS EIRL" Huánuco 2020.

Key Word: work environment, influence, productivity, relate. Piazzetta pizzas & pastas, Huánuco, province.

CONTENIDO

1. TITULO DE LA TESIS.....	i
2 . EQUIPO DE TRABAJO	ii
3. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	ii
4. HOJA DE AGRADECIMIENTO.....	iv
5. HOJA DE DEDICACION.....	v
6. RESUMEN.....	vi
7. ABSTRACT.....	vii
8. CONTENIDO.....	viii
9. INDICE DE TABLAS.....	ix
10. INDICE DE GRAFICOS.....	x
I. INTRODUCCION.....	10
II REVISION DE LA LITERATURA.....	13
2.1 Antecedentes	13
2.2 Bases teoricas de la investigacion	24
III. HIPÓTESIS	38
3.1 Hipótesis General.....	38
3.2 Hipótesis específicas	38
IV. METODOLOGÍA	36
4.1 Tipo de investigacion	36
4.2 Nivel de investigación	36
4.3 Diseño de la investigación	37
4.4 El universo y la muestra.....	38
4.5 Definición y operacionalización de variables	39
4.6 Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos	39
4.7 Plan de análisis.....	40
4.8 Matriz de consistencia	48
4.9 Principios éticos	50
V. RESULTADOS	36
5.1 Resultados	36
5.2 Analisis de resultados	71
VI. CONCLUSIONES	73
Aspectos complementarios.....	76
Referencias bibliograficas.....	78
Anexos.....	80

INDICE DE TABLAS

TABLA N°1 En el trabajo, siempre hay un espíritu de ayuda y colaboración.....	
TABLA N°2 Soy bienvenido cuando expreso mis sentimientos u opiniones.....	
TABLA N°3 Siempre recibo comentarios sobre la calidad de mi trabajo.....	
TABLA N°4 Está usted satisfecho con la trayectoria la micro empresa” la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS – Huánuco.....	
TABLA N°5 Le agrada trabajar en la micro empresa” la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS - Huánuco, Se siente orgulloso de pertenecer a esta institución.....	
TABLA N°6 Se siente integrado en esta institución.....	
TABLA N°7 Es usted consciente de lo que aporta a la institución.....	
TABLA N°8 La considera un poco como suya, como algo propio.....	
TABLA N°9 Considera a la institución un lugar donde se puede estar a gusto.....	
TABLA N°10 Se siente cómodo con el equipo y mobiliario que se le asigno.....	
TABLA N°11 Tiene suficiente iluminación en el espacio de trabajo.....	
TABLA N°12 La temperatura es adecuada en el lugar de trabajo.....	
TABLA N°13 Existe condiciones de seguridad contra el fuego, sismo y otros accidentes en la empresa.....	
TABLA N°14 Existe una buena relación laboral y amical entre usted y sus compañeros.....	
TABLA N°15 En su equipo de trabajo existe cooperación y colaboración aun en momentos difíciles.....	
TABLA N°16 Considera que sus compañeros son además sus amigos.....	
TABLA N°17 La remuneración que percibe satisface sus necesidades básicas.....	
TABLA N°18 Participa usted en la solución conjunta de los problemas de la empresa.....	
TABLA N°19 Considera usted que en la empresa existe buena Comunicación entre subordinados y jefes.....	
TABLA N°20 La comunicación entre las áreas de trabajo es clara, completa y permanente.....	
TABLA N°21 Existe un trabajo coordinado con las demás áreas y/o unidades de la empresa.....	
TABLA N°22 Se siente a gusto con el trabajo que le corresponde hacer.....	
TABLA N°23 Los colaboradores se sienten motivados y les gusta venir a trabajar.....	

INDICE DE GRAFICOS

GRAFICO N°1	En el trabajo, siempre hay un espíritu de ayuda y colaboración.....
GRAFICO N°2	Soy bienvenido cuando expreso mis sentimientos u opiniones.....
GRAFICO N°3	Siempre recibo comentarios sobre la calidad de mi trabajo.....
GRAFICO N°4	Está usted satisfecho con la trayectoria la micro empresa la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS – Huánuco.....
GRAFICO N°5	Le agrada trabajar en la micro empresa la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS - Huánuco, Se siente orgulloso de pertenecer a esta institución.....
GRAFICO N°6	Se siente integrado en esta institución.....
GRAFICO N°7	Es usted consciente de lo que aporta a la institución.....
GRAFICO N°8	La considera un poco como suya, como algo propio.....
GRAFICO N°9	Considera a la institución un lugar donde se puede estar a gusto.....
GRAFICO N°10	Se siente cómodo con el equipo y mobiliario que se le asigno.....
GRAFICO N°11	Tiene suficiente iluminación en el espacio de trabajo.....
GRAFICO N°12	La temperatura es adecuada en el lugar de trabajo.....
GRAFICO N°13	Existe condiciones de seguridad contra el fuego, sismo y otros accidentes en la empresa.....
GRAFICO N°14	Existe una buena relación laboral y amical entre usted y sus compañeros.....
GRAFICO N°15	En su equipo de trabajo existe cooperación y colaboración aun en momentos difíciles.....
GRAFICO N°16	Considera que sus compañeros son además sus amigos.....
GRAFICO N°17	La remuneración que percibe satisface sus necesidades básicas.....
GRAFICO N°18	Participa usted en la solución conjunta de los problemas de la empresa.....
GRAFICO N°19	Considera usted que en la empresa existe buena Comunicación entre subordinados y jefes.....
GRAFICO N°20	La comunicación entre las áreas de trabajo es clara, completa y permanente.....
GRAFICO N°21	Existe un trabajo coordinado con las demás áreas y/o unidades de la empresa.....
GRAFICO N°22	Se siente a gusto con el trabajo que le corresponde hacer.....
GRAFICO N°23	Los colaboradores se sienten motivados y les gusta venir a trabajar.....

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación llevara como título **EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA MYPE “LA PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” con RUC: 20603233809 EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO – 2020** para lo cual planteamos investigar sobre el clima laboral y su incidencia en la productividad y como esta pueda ser transmitido como un buen servicio hacia el consumidor y que pueda generar una satisfacción al cliente de la tienda de comida rápida, así como a sus colaboradores.

De acuerdo al **Problema General de la Investigación** nos planteamos como interrogante **¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020?**, de los cuales derivamos 6 problemas específicos dadas las características que presentan las empresas actuales, se encuentran sometidos al estrés, siendo llevados a una atmosfera de descontento; dando resultado a un clima negativo que se refleja en preocupaciones, malestares físicos, psíquicos, inseguridad y productividad; desde luego, pueden ser múltiples las causas que dan paso al mal clima laboral con manifestación de la incertidumbre, inestabilidad económica, despido, cierre de las empresas, debido a la naturaleza del trabajo cambiante; tal vez ahora resulta más frecuente, pero es un hecho que presenciar un mal clima laboral en el trabajo representa una amenaza para la producción de los trabajadores y como consecuencia afecta a la empresa.

Para lo cual planteamos como objetivo general Determinar cómo el clima laboral se relaciona con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.” Derivando también 6 objetivos específicos que nos permitan concluir si existe un nivel de relación entre ambas variables de estudio.

En la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” en la provincia de Huánuco los miembros de equipo son jóvenes y mayores de edad, estudiantes universitarios y de institutos cuyas edades están entre 19 y 43 años.

En cuanto al clima laboral en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” en la provincia de Huánuco se ha encontrado una desmotivación de sus colaboradores debido a las preferencias de sus Gerentes por cuestión de amistad mas no por el esfuerzo realizado en el momento de trabajar esto hace que su productividad no sea de calidad antes los ojos de sus consumidores.

Uno de los factores más importante dentro de esta organización es contar con un buen clima laboral; que cada trabajador sienta y sobre todo este motivado, identificado con su empresa y pueda lograr los objetivos y metas trazadas. Una de estas metas es el buen y excelente trato al cliente, que conllevara a que la empresa obtenga méritos en su gestión, logre ser una de las empresas líderes en el mercado local.

Entre las limitaciones encontramos el tiempo que disponen los trabajadores de la micro empresa para contestar los instrumentos, así como también La falta de veracidad en las respuestas de las interrogantes por temor a comprometerse.

El estudio de este problema es viable económicamente por que se cuenta con los recursos necesarios para el estudio del tema.

Es viable socialmente porque mejora las condiciones de trabajo de los colaboradores mediante un buen clima laboral.

Es viable bibliográficamente ya que encontramos autores que nos pueden dar referencias del tema.

No existen problemas éticos-morales en el desarrollo de la investigación.

Se hizo **uso de la metodología con el Tipo de investigación** que fue aplicada, porque se analizó las variables” de estudio y como se han desarrollado; lo que me permitió hacer sugerencias sobre el tiempo laboral y como este incide en la fabricación de en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.

El nivel de investigación que se aplicara en este estudio se desarrollara en un nivel descriptivo – correlacional; así como el **Diseño de la investigación** Se usó la investigación no experimental – transversal.

El universo está conformado por la población de estudio para la presente investigación, lo cual está compuesta por 14 trabajadores en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” Huánuco 2020.

La Muestra poblacional es pequeña lo cual nos brindará más facilidad en la realización de la investigación.

Con respecto a la **operacionalización de variables** se utilizó el método inductivo – deductivo así mismo Se empleará la técnica de la encuesta, para poder recolectar los datos de primera mano, que generen la información que necesitamos para poder corroborar o negar las hipótesis de estudio planteadas.

Plan de análisis: El procesamiento y la presentación de datos serán a través del Excel y la estadística descriptiva del programa SPSS statistics versión 22, que nos permitirá procesar la información recopilada de la investigación.

CAPITULO II

REVISION DE LA LITERATURA.

2.1 Antecedentes: Se realizó una investigación a través de la recolección de información por diferentes medios como páginas web, como también las bibliotecas universitarias.

2.1.1 Antecedentes internacionales :

2.1.1.1 **Inator. (2008)** en su tesis de Clima Laboral titulada “*LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA*” concluye:

Las empresas de hoy, piden a sus miembros una calma aparente y que soporten presiones sin protestar, debido a la crisis económica por la que transita nuestro país, y es justamente por la conveniencia de mantener nuestros puestos de trabajo que la lucha es hoy más intelectual y psicológica que física.

Para finalizar, si sumamos la crisis que vive el país, a un clima laboral desfavorable, la gente caerá en un continuo desgaste físico y mental. Por esto creemos que es vital que las empresas tomen conciencia de la importancia que un buen clima laboral significa para ellos, ya que si ponen el foco en este aspecto, estarán cuidando el bienestar de sus recursos humanos, que en definitiva son el activo más importante con el que cuentan.

Hoy en la actualidad las empresas tienen de conocimiento que dependen mucho de sus recursos humanos es por eso que las empresas ofrecen bienestar a sus colaboradores en la deleite laboral, en su motivación para que sean eficaz y la vez beneficie a la producción de la empresa.

2.1.1.1. **Kate. (2011).** El clima laboral es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización para así alcanzar un mejoramiento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. El tiempo laboral es de gran interés para aquellas empresas que tienen como objetivo mejorar su productividad obteniendo siempre en cuenta a sus colaboradores para lograr este incremento en equipo.

2.1.1.2. **Paima. (2006).** El clima laboral diferencia a las empresas de éxito de las empresas mediocres. Querámoslo o no, el ser humano es el centro del trabajo, es lo más importante, y mientras este hecho no se asuma, de nada vale hablar de sofisticadas herramientas de gestión. Más vale conseguir que el viento sople a favor.

Es muy cierto que el tiempo laboral prevalece a las empresas que eligen por preocuparse por los trabajadores porque ellos son los intérpretes de crear el desarrollo eficaz en la organización.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

2.1.2.1. **Morales. (2016).** en su tesis de *CLIMA LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR DEL CALLAO, 2016.* tuvo como objetivo identificar los niveles de clima laboral y estrés laboral, así como la relación entre ambas” variables y sus dimensiones. Se trabajó con un total de 132 miembros del personal militar del sexo masculino y femenino que respondieron a dos cuestionarios administrados. Se empleó para evaluar el clima laboral la Escala de Clima Laboral CL-SPC que evalúa la percepción global del ambiente laboral conjuntamente con sus dimensiones. Asimismo se utilizó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, la cual evalúa el nivel de estrés laboral que se establece mediante la relevancia de sus dimensiones. Entre los principales resultados se encontró que existe un nivel de clima laboral favorable con un porcentaje de 83% lo cual equivale a 110 participantes evaluados. Por otro lado, la relación entre las variables clima laboral y estrés laboral están asociadas en forma inversa y con un nivel moderado de correlación, es decir que los miembros de la institución militar que poseen un menor nivel de estrés laboral desarrollaran un favorable clima laboral. En cuanto a la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del clima laboral, se obtuvo una relación significativa.

2.1.2.2. **Chullo. (2018).** en su tesis “de *ANSIEDAD ESTADO Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DEL HOSPITAL DE LA POLICÍA.* Tuvo como propósito de evaluar la relación entre las variables de ansiedad estado y clima laboral en una muestra de 94

trabajadores de salud del Hospital de la Policía- Arequipa, de ambos géneros, con edades entre los 25 a 65 años. Se utilizó el inventario de ansiedad estado (I.D.A.R.E) relacionándolo con los resultados generales y los factores de la escala de clima laboral” (C.L-S.P.C). Los resultados muestran correlación negativa moderada entre las variables ansiedad estado y clima laboral, así mismo relaciones significativas entre los factores de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, y condición laboral con ansiedad estado, excepto la comunicación que no se relaciona con la ansiedad estado. Palabras clave: ansiedad estado, clima laboral, factores de clima laboral.

2.1.2.3.(Vásquez). 2016. en su tesis de “*CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL NACIONAL “ARZOBISPO LOAYZA”*”. Se determino la relación entre el clima y la satisfacción laboral en personal de enfermería en el hospital nacional “Arzobispo Loayza”, la muestra fue de 132 empleados entre hombres y mujeres, se utilizó el muestreo no probabilístico de tipo intencional; los instrumentos que se utilizaron para ambas variables fueron: la escala de clima laboral de Sonia Palma (CL-SPC), y la escala de satisfacción laboral (SL-SPC); para el método de análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, la prueba no paramétrica de Kolmogorov-Smirnov, y el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados obtenidos muestran; que el nivel de clima laboral es desfavorable, así mismo el nivel de satisfacción laboral es bajo, con respecto a la relación entre factores;

existe una relación baja positiva y significativa entre los factores de la satisfacción y las dimensiones del clima laboral; por otro lado existe una correlación significativa positiva entre el” clima laboral y la satisfacción laboral ($r=0.260$). Finalmente se concluyó que a medida que se perciba un entorno favorable o desfavorable esto repercute en la actitud positiva o negativa que tendrá el empleado con respecto a su desempeño de sus actividades laborales.

2.1.3. Antecedentes locales:

2.1.3.1. **(Atencio). 2018.** en su tesis “*EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO.*” Tuvo como objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional con la motivación laboral del trabajador en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018. Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, correlacional transversal y de enfoque cuantitativo. La población es de tipo no probabilística y está compuesta por 633 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a los servidores administrativos. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach teniendo como resultado 0.845, es decir; muy alta confiabilidad para la variable clima organizacional y 0.902, para la variable motivación Laboral, también considerada de alta

confiabilidad. Para la prueba de hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica de spearman. En la” presente investigación se arribó a la conclusión de que existe una correlación alta de 0,999 entre el clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

2.1.3.2. **(Ortega).2017.** en su tesis *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD EN LA MICRO RED DE SALUD AMBO- HUÁNUCO.* tuvo como el objetivo general fue Determinar la relación del “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, 2017” El tipo de investigación es aplicada, el diseño correlacional no experimental, la investigación es descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. La muestra es de tipo probabilística compuesta por 105 trabajadores del personal de salud de la Micro Red de Salud Ambo –Huánuco, 2017. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento fue el cuestionario aplicado a los trabajadores del personal de salud ,Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la fiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional se utilizó el estadístico Kr20 la cual nos dio una fiabilidad de 0.791 y en segunda variable desempeño laboral se utilizó el estadístico Kr20 con una fiabilidad de 0.926 En los resultados de tablas cruzadas se observa que la variable clima organizacional alcanzo un nivel alto con el 81.90% y a su vez la variable desempeño laboral alcanzo un nivel alto de 88.56% .Se concluye que la variable clima organizacional muestra una

correlación significativamente alta con la variable desempeño laboral, según la correlación Rho de Spearman de 0,813 representado este resultado significativamente alta con una significancia estadística de $p=0,000$ siendo menor que el 0,01, Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula En la presente investigación se arribó a la conclusión que existe una correlación positiva alta entre, Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, 2017.

2.1.3.3.(Huarabaya) 2018. en su tesis “*CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO*”. Tuvo el objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, basado en el conocimiento y experiencia práctica de la capacidad organizacional que se da en la institución. El estudio es no experimental, modalidad correlacional, diseño correlacional-transversal. La población corresponde a todos los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Huánuco, equivalente a 542 personas, los cuales, según fórmula, se estableció que la muestra de tipo no probabilística esté compuesta por 82 servidores públicos. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento, el cuestionario, validado mediante el juicio de expertos; para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach teniendo como resultado 0.833, es decir; muy alta confiabilidad para la variable clima organizacional y 0.753, para la variable desempeño laboral, también considerada como moderada confiabilidad; para la

prueba de hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Spearman. En el análisis se llegó a la conclusión de que existe una correlación positiva de 0,114 entre clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la sede central del Gobierno Regional Huánuco.

2.2 Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Base teórica N° 1: Clima Laboral.

2.2.1.1 Definición:

El clima laboral es un conjunto de factores que influye de manera positiva o negativa en el comportamiento de las personas, depende de ello el estado de ánimo que van a presentar cada uno de los miembros. Hoy por hoy es importante que todas las Instituciones mantengan un clima favorable, si existe un excelente clima laboral van a poder desempeñarse mejor y por ende tendrán una calidad de vida favorable en lo personal, y así, aportar lo mejor de sí, para el logro de objetivos de la organización. Y de esa forma diferenciarse de las demás.

Martínez, B. (2001, p.4)” menciona: “El clima laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización. Constituye una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones

Velásquez, (2003, p.96) menciona si una empresa no cuenta con un clima favorable, se verá en pérdida con otras que si lo cuentan, puesto que facilitará una mayor calidad en sus productos o servicios.

Toda persona que labora en cualquier organización percibe su ambiente de trabajo de acuerdo a las características que posea cada una y que a la larga influye en el comportamiento de ésta. Las características pueden ser normas de desempeño, remuneraciones, estructura; el trabajador tiene una visión global con respecto a todas las variables que engloban a su entorno interno e influye en ello.

Hodgetts y Altman (1985, p. 376) define al clima laboral como: un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo.

En toda Institución de cualquier rubro, el tiempo organizacional es diferente, ya que son disímiles factores que determinen el clima como pueden ser: comunicación, motivación, relaciones interpersonales, liderazgo y satisfacción que influyen en la conducta de las personas, ya sea en mejorar o no su desempeño.

Adrián (1964, p.362) cita a Forehand y Gilmer quienes nos dicen que El clima organizacional es el conjunto de características que describen a una organización

La que distinguen de otras organizaciones

Son relativamente perdurables en el tiempo

a) influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones.

El período se refiere a las percepciones compartidas por todos los miembros de la empresa respecto al lugar donde laboran, el ambiente físico, las relaciones interpersonales que tienen y los diferentes

motivos que afecten a lugar de trabajo.

Sabemos que cualquiera que sea el clima favorable o no, este va influenciar en el desempeño y satisfacción de los miembros.

Como puede haber condiciones climatológicas cálidas y soleadas; así como un clima frío y lluvioso; lo dicho anteriormente enfocado a nuestro tema de estudio, puede existir una comunicación de organización cerrada, hará que el colaborador no se sienta satisfecho en la Institución.

Tompkins (1994, p. 97) Hace énfasis que el clima de la empresa es el tono emocional de la organización basado en qué tan cómodo se consideren los miembros con los demás y con la organización.

El clima laboral es ilustrado como medio interno se orienta en atención a variables y factores internos de la organización.

Rodríguez (1999. P. 158) A pesar que el estudio del clima organizacional se encuentra encaminado a la comprensión de las variables ambientales internas que aquejan el comportamiento de los individuos en la organización, su aproximación a estas variables es a través de las perspicacias que los individuos tienen de ellas.

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA LABORAL

(Chiavenato, 2000, p. 119) Existen una serie de características del clima laboral que son importantes conocer y se caracterizan por:

- El clima laboral hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. El Clima se describe a las características del medio ambiente de trabajo.
- El clima de una organización, tiene una cierta estabilidad a pesar de experimentar permutas por situaciones coyunturales.
- El ambiente de trabajo influye de manera positiva o negativa en el comportamiento de los miembros de una organización. Si se mantiene un clima favorable, los trabajadores se desenvolverán con mayor eficiencia y con ánimos de desempeñarse mejor, entregando lo mejor de sí en la organización, y si existe, un clima malo será todo lo contrario a lo que se dijo anteriormente.
- Las organizaciones que mantenga un buen clima laboral, tendrán como resultados colaboradores contentos, satisfechos y por ende se identificarán y se sentirán comprometidos con la organización, para de una manera retribuir mejor en los objetivos de la organización. Por otro lado si mantienen un clima desfavorable una de las consecuencias será que no tendrán colaboradores comprometidos ni mucho menos identificados.
- El clima laboral de una organización es afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables a su vez pueden ser afectadas por el clima.

- En organizaciones que se dan gestión se de manera autoritaria, traerá consigo a colaboradores que se desempeñen con miedo, temor, y si no existe confianza hacia los trabajadores, se generara un clima laboral tenso. Este clima llevara a trabajar a los empleados con irresponsabilidad, y a raíz de esto su jefe controlará más sus actividades y todo ello llevaría a un ambiente de descontento tanto para el empleado como al empleador.
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.
- Toda organización presenta ausentismo de su personal, algunas pueden ser de manera involuntaria como también voluntarias.

TEORÍA DE CLIMA LABORAL DE LIKERT

Likert (citado por Rodríguez, 1999, p. 161) Establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima.

- **Variables causales:** son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización se desarrolla y obtiene resultados, y si la variable causal se modifica en consecuencia se modificarán las otras variables.
- **Variables intervinientes:** son variables importantes ya que están orientadas a medir el estado interno de la Institución y se enfocan a los procesos que se dan en está, reflejados en aspectos como la motivación, rendimiento, y actitudes y comunicación.
- **Variables finales:** son las variables que resultan del efecto de las variables causales y de las intermedias, pues se verán reflejados los logros de la organización tales como: productividad, ganancias y pérdidas para la Institución.

Para Liker (citado por Rodríguez, 1999, p. 162) Es importante que se trate de la percepción del clima, más que del clima en si, por cuanto el sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una pretendida situación objetiva.

2.2.2 Base teórica N° 02: Productividad.

2.2.2.1 Definición.

La productividad está relacionada con la eficiencia técnica y económica de la empresa. Cuando existen varias combinaciones de factores para fabricar un mismo producto la elección depende del precio de los factores de producción. En general, se distinguen dos tipos de productividad: la productividad global de la empresa que relaciona la producción de la empresa con los factores que han sido necesarios para obtener esa producción (trabajo, capital y materias primas); y la productividad de uno de los factores que relaciona el volumen de producción con el factor estudiado.

La productividad es la proporción directa entre la producción obtenida (bienes o servicios de calidad) y los recursos o insumos utilizados para generar dicha producción (recurso humano, materias primas, servicios y otros gastos).

FACTORES QUE AFECTAN LA PRODUCTIVIDAD

Los factores que afectan a la productividad son los factores internos y externos. Como argumenta Urbina García, Carlos Cesar (2005 – P.23)

Factores internos:

- ✓ Terrenos y edificios.
- ✓ Materiales.
- ✓ Energía.
- ✓ Máquinas y equipo.
- ✓ Recurso humano.

Factores externos:

- ✓ Disponibilidad de materiales o materias primas.
- ✓ Mano de obra calificada.
- ✓ Políticas estatales relativas a tributación y arancele.
- ✓ Infraestructura existente.

Los factores internos son aquellos que se encuentran dentro de la empresa en este caso los materiales y el recurso humano y los factores externos son la materia prima disponible entre otros.

IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD

La importancia de la productividad se basa en utilizar buenos métodos para que exista la productividad adecuada y que genere rentabilidad que es lo importante. Como sustenta BUSINESS soluciones (2010 – P.20)

El único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad (o sus utilidades) es aumentando su productividad. Y el instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un

sistema de pago de salarios. Por ejemplo, el costo total a cubrir en una empresa típica de manufactura, está compuesto aproximadamente por 15% de mano de obra directa, 40% gastos generales. Se debe comprender claramente que todos los aspectos de un negocio o industria como son: ventas, finanzas, producción, ingeniería, costos, mantenimiento y administración, son áreas fértiles para la aplicación de métodos, estudios de tiempos y sistemas de pago de salarios.

En general, dichos métodos son aplicables a cualquier tipo de negocio, ya sea servicios, gobierno etc. Siempre que hombres, materiales e instalaciones se conjugan para lograr un cierto objetivo, la Productividad se puede mejorar mediante la aplicación inteligente de los principios de métodos, estudios de tiempos y sistema de pago de salarios.

Si bien existen diversos beneficios que cualquier empresa u organización puede obtener al lograr la satisfacción del cliente, estos se pueden resumir en tres grandes beneficios que brindan una idea clara sobre la importancia de lograr la satisfacción del cliente; Primero, un cliente satisfecho siempre repite la experiencia, es decir, vuelve a comprar, segundo, un cliente satisfecho comunica su experiencia positiva a otras personas, y tercero, el cliente satisfecho nos preferirá a la competencia.

2.2.2.2 Dimensiones de la gestión de calidad.

Para el desarrollo de la presente investigación nos vamos a concentrar en tres aspectos básicos que son: Las expectativas, el rendimiento percibido y la recomendación.

2.2.2.2.1 Las expectativas.

A través de la literatura, las expectativas se describen como la anticipación de un evento o consecuencia futuro (Escoriza, 1985), también las definen como creencias generalizadas que tenemos sobre un objeto social (Navas, 1990), o también como un referencia.

Asimismo, es posible establecer la distinción entre expectativas cognitivas y expectativas afectivas, las primeras tendrían un carácter más general asociado a las creencias anticipatorias del servicio y su calidad, mientras que las segundas estarían directamente asociadas a la experiencia

Afectiva y su confirmación. , lo que conlleva al sentimiento de satisfacción o insatisfacción.

Por tanto, podemos decir que las perspectivas son las consuelos que tienen los clientes de conseguir algo. Las expectativas del cliente se producen por el efecto de una o más de estas cuatro situaciones:

2.2.2.2.1.1 Las promesas que hace la misma empresa sobre los beneficios que brinda el producto o servicio.

2.2.2.2.1.2 Experiencias de compra anteriores.

2.2.2.2.1.3 Opiniones de amigos, familiares, conocidos y líderes de opinión (por ejemplo, artistas).

2.2.2.2.1.4 Promesas ofrecidas por competidores.

En la parte que depende de la Organización, la empresa debe cuidarse de crear el nivel correcto de expectativas. En otras palabras, si las expectativas son demasiado bajas, no se atraerán suficientes clientes; Pero si son demasiado altos, los clientes se sentirán decepcionados después de la compra. Un detalle muy

interesante sobre este punto es que la disminución de los índices de satisfacción del cliente no siempre significa una disminución de la calidad de los productos o servicios; En muchos casos, es el resultado de un aumento de las expectativas de los clientes, que se atribuye a las actividades de marketing, especialmente la publicidad y las ventas personales.

En cualquier caso, es de vital importancia monitorear periódicamente las expectativas de los clientes para determinar: si están dentro de lo que la empresa puede brindar, si están a la par, por debajo o por encima de las expectativas que genera la competencia y si coinciden con lo que el cliente promedio espera.

2.2.2.2.1.5 Rendimiento percibido.

El desempeño percibido se refiere al desempeño que el cliente considera haber obtenido después de haber adquirido un producto o servicio. En otras palabras, es el resultado que el cliente percibe que obtuvo en el producto o servicio que adquirió.

El desempeño percibido tiene las siguientes características:

- Determinado desde el punto de vista del cliente, no de la empresa.
- Se basa en los resultados que obtiene el cliente con el producto o servicio.
- Se basa en las percepciones del cliente, no necesariamente

en la realidad.

- Se ve afectado por las informes de otras personas que influyen en el cliente.

2.2.2.2.2 Recomendación.

La recomendación del cliente a su círculo de influencia lleva aparejada comportamientos que van más allá de la mera compra del producto o servicio, como el compromiso o deseo de comunicar a otros el producto o servicio; el comportamiento postulante, basado en el deseo de convencer a otros para usar el producto o servicio; o la propiedad, entendida como el deseo de recomendar mejoras en el producto o servicio (Parasuraman, 1988).

Estudios recientes confirman que los usuarios confían, sobre todo, en las recomendaciones a través de plataformas como YouTube, en links de Facebook colgados por amigos o familiares, comentarios que la gente hace sobre una marca por redes sociales o Internet y artículos positivos acerca del producto.

Por otro lado, depositan su confianza, en primer lugar en las personas que conocen, pero también en aquellos que ya han probado previamente la marca y en expertos del sector.

Es por ello que la “atención al cliente a través de las redes sociales es un factor muy importante, ya que la mayoría de clientes que vuelven a hacer una compra en esa empresa es

Porque han quedado satisfechos con el proceso, pero sobre todo con la atención recibida.

2.2.3 Marco conceptual:

a) Comunicación

Es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas o animales obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto.

b) Motivación

Se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.

c) Relaciones interpersonales

Es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

d) Liderazgo

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común.

e) Desempeño

Realización de las funciones propias de un cargo o trabajo.

f) Conducta

Está relacionada a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida. Esto quiere decir que el término puede emplearse como sinónimo de comportamiento, ya que se refiere a las acciones que desarrolla un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno.

g) Rentabilidad

Ganancias económicas que se obtienen mediante la utilización de determinados recursos. Por lo general se expresa en términos porcentuales.

h) Gestión

Hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo.

i) Calidad

Implica satisfacer sus expectativas y anhelos

j) Eficiencia

Habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado. Que se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado (es decir, cumplir un objetivo con el mínimo de recursos disponibles y tiempo).

k) Eficacia

Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

l) Innovación

Aplica nuevas ideas, productos, conceptos, servicios y prácticas a una determinada cuestión, actividad o negocio, con la intención de ser útiles para el incremento de la productividad del mismo y asimismo para que los potenciales usuarios o consumidores se vean más atraídos para adquirir esos productos.

m) Recursos humano

Grupo formado por todos los trabajadores de una empresa o al sector de la compañía que se encarga de gestionar todo lo vinculado a la persona.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general:

HG: El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L – Huánuco – 2020.”

3.2 Hipótesis específicas:

HE₁: La comunicación en función al clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.

HE₂: La motivación como parte del clima laboral que se realiza en la MYPE se relaciona significativamente en la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco – 2020.

HE₃: Las relaciones interpersonales influyen en el clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco – 2020.

HE₄: El tipo de liderazgo como parte “del clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.

HE₅: La formación empresarial como parte del clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.

HE₆: La actividad del personal como parte del clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, porque se analizó las variables” de estudio y como se han desarrollado; lo que me permitió hacer sugerencias sobre el tiempo laboral y como este incide en la fabricación de en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.

Para Tamayo y Tamayo (2006), la forma de investigación aplicada se le denomina también activa o dinámica, se encuentra íntimamente ligada a la pura ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos; es el estudio o aplicación de la investigación a problemas concretos.

4.2 Nivel de investigación

El trabajo de investigación que se aplicó en este estudio se desarrolló en un nivel descriptivo – correlacional.

Descriptivo porque los resultados que obtuvimos en la investigación nos permitió saber cómo es que el clima laboral incide en la productividad.

De la misma manera es de tipo Correlacional ya que se medirán ambas variables de estudio estableciendo sí existe una correlación entre estas variables y cómo influye en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco – 2020.

Los estudios descriptivos consisten fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal espacial determinada. Son las

investigaciones que tratan de recoger información sobre el estado actual del fenómeno” (Sánchez Carlessi H y Reyes Meza C. 1996).

4.3 Diseño de la investigación

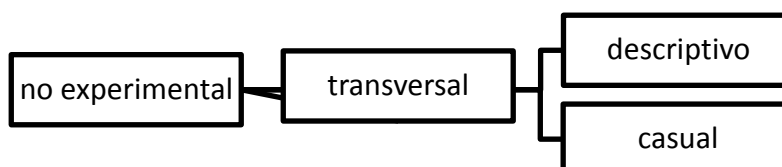
Se usó la investigación no experimental – transversal.

No experimental porque en la investigación no se hizo uso de la variable independiente.

Transversal porque la investigación se va a realizó en un tiempo determinado, además de que se aplicó en una sola ocasión y en un solo momento a los sujetos de estudio.

“Para Sampieri (2003), el diseño no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo durante se recolectan los datos, estos son: diseño transversal, donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado, y el diseño longitudinal, donde se recolectan datos a través del tiempo en puntos o en periodos, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y sus consecuencias.”

Se esquematiza de la siguiente manera:



4.4 El universo y la muestra

4.4.1. El universo:

La población de estudio para la presente investigación, estuvo compuesta de los 14 trabajadores en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” Huánuco 2020. Quienes desempeñaron diferentes cargos, realizando diversas actividades y que se encuentran inmersos en diversos climas laborales, para el desarrollo de sus acciones.

La ubicación espacial de los sujetos de estudio fue muy precisa, ya que además de que existió la facilidad de poder obtener información sobre el personal y su ubicación, así como días de descanso y vacaciones, con el fin de identificar en qué momento se podían localizar o no en la empresa.

4.1.2 Muestra:

Fue una muestra poblacional ya que nuestra población es pequeña esta formara nuestra muestra brindándonos facilidades en la realización de la investigación. **Formula: Tamaño de Muestra:**

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Dónde:

Z = Nivel de confianza p = Población

c = Margen de error

Datos:

N = 14 (Universo) Z = 100%

c = 0% (Porcentaje de error)

n= 14

Por lo tanto la muestra para la presente investigación estará conformada Por 14 trabajadores.

4.5 Definición y operacionalización de variables

En esta investigación se utilizó el método inductivo – deductivo.

Inductivo porque nos permitió estudiar el clima laboral en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” Huánuco y como este incide en la productividad.

Deductivo porque la investigación nos permitió conocer la particularidad en cuanto al clima laboral en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” Huánuco - 2020 y su incidencia en la productividad.

“Variables	Dimensiones	Indicadores
VI EL CLIMA LABORAL en la micro empresa” la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” Huánuco – 2020	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de comunicación, Comunicación hacia arriba o hacia abajo.
	<ul style="list-style-type: none"> Motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos, reconocimientos.
	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> Dinámica de grupo.
	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> Calidad de liderazgo, nivel de confianza.
	<ul style="list-style-type: none"> Formación empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> Aprendizaje y desarrollo organizacional.
	<ul style="list-style-type: none"> Actividad del personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño laboral y conducta.
VD PRODUCTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> Rentabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> Niveles de rentabilidad
	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de la calidad 	<ul style="list-style-type: none"> Mejoramiento continuo, competitividad.
	<ul style="list-style-type: none"> Eficiencia 	<ul style="list-style-type: none"> Mantener un nivel propicio de calidad.
	<ul style="list-style-type: none"> Eficacia 	<ul style="list-style-type: none"> Alcanzar la cantidad de venta estimada.
	<ul style="list-style-type: none"> Innovación en el desarrollo del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Actitud para idear y emprender actividades, disposición.
	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación para el trabajo.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnica: Se empleara la técnica de la encuesta, para poder recolectar los datos de primera mano, que generen la información que necesitamos para poder corroborar o negar las hipótesis de estudio planteadas.

4.6.2. Encuestas: Cuya herramienta fue el cuestionario teniendo en cuenta las variables y las dimensiones. “Este consistió en la formulación de 25 preguntas, cuya escala de valoración es de:

1. SI
2. NO
3. NO SABE, NO OPINA

Estructurada con preguntas cerradas y con el fin de recoger datos fidedignos.

El cual fue aplicado durante una semana a las unidades de análisis en un tiempo de 5 min para cada unidad.

4.6.3 Instrumento: El instrumento que emplea es el cuestionario de encuesta, la cual se validó por el juicio de dos expertos que determinaron de acuerdo a los indicadores que se encuentran en la matriz de consistencia su aprobación para aplicar a cada uno de las personas que conforman nuestra muestra de estudio.

4.7 Plan de análisis.

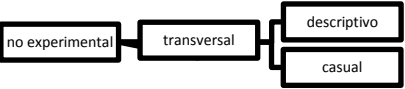
El procesamiento y la presentación de datos serán a través del Excel la cual se trabajará para sacar porcentajes, gráficos y tablas, así como también la estadística descriptiva del programa IBM SPSS statistics versión 22, donde manejaremos las tabulaciones y el proceso estadístico de correlación de Pearson para determinar la relación de las variables.

4.8 Matriz de consistencia

Título: EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA MYPE” LA PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO – 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>GENERAL:</p> <p>PG: ¿Dé que manera el clima laboral se relaciona con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>OG: Determinar cómo el clima laboral se relaciona con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>HG: El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa” “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020</p>	<p>Variable Independiente</p>	<p>Comunicación.</p> <p>Motivación.</p> <p>Relaciones interpersonales.</p> <p>Tipo de liderazgo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de comunicación, hacia arriba o hacia abajo • Incentivos, reconocimientos. • Dinámica de Grupo. • Calidad de liderazgo, nivel de confianza.
<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>PE₁: ¿De qué manera la comunicación se relaciona con la productividad en la micro empresa la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020?</p> <p>PE₂: ¿De qué manera la comunicación se relaciona con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020?</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>OE₁: Identificar de qué manera la comunicación en función al tiempo “laboral se relaciona con la productividad de la micro empresa” “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p> <p>OE₂: Identificar el tipo de motivación y su relación con la productividad en la micro empresa” “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>HE₁: La comunicación en función al clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p> <p>HE₂: La motivación como parte del clima laboral que se realiza en la MYPE se relaciona significativamente en la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco – 2020.</p>	<p>Clima Laboral</p>	<p>Formación empresarial.</p> <p>Actividad del personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje y desarrollo Organizacional. • Desempeño laboral y conducta.

<p>PE₃: ¿De qué manera las relaciones interpersonales como parte del tiempo laboral se relacionan con la productividad en la micro empresa La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020?</p> <p>PE₄: ¿De qué manera el tipo de liderazgo en función al clima laboral se relaciona con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020?</p> <p>PE₅: ¿De qué manera el nivel de formación empresarial como parte del tiempo “laboral se relaciona con la producción de la micro empresa” “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020?</p> <p>PE₆: ¿De qué manera la actividad del personal en función el tiempo laboral se relaciona con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020?</p>	<p>OE₃: Identificar el tipo de relaciones interpersonales de los trabajadores y su relación en la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p> <p>OE₄: Identificar el tipo de liderazgo en función al tiempo “laboral y su relación con la productividad de la micro empresa” “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p> <p>OE₅: Identificar cuál es el nivel de formación empresarial como parte del tiempo “laboral y su relación con la productividad en la micro empresa” “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p> <p>OE₆: Identificar cual es la actividad del personal en función al clima laboral y como como se relaciona con la productividad de la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p>	<p>HE₃: Las relaciones interpersonales influyen en el clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa” “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020</p> <p>HE₄: El tipo de liderazgo como parte del clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p> <p>HE₅: La formación empresarial como parte del clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p> <p>HE₆: La actividad del personal como parte del clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Rentabilidad. •Gestión de la calidad. •Eficiencia. •Eficacia. •Innovación en el desarrollo del trabajo. •Recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveles de rentabilidad. • Mejoramiento Continuo, competitividad. • Mantener un Nivel Propicio de calidad. • Alcanzar la cantidad de venta estimada. • Actitud para idear y emprender Actividades, disposición. • Capacitación para el trabajo.
---	---	--	--	--	--

TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO/ESQUEMA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>El tipo de investigación fue aplicada, porque se analizó las variables de estudio y como se han desarrollado; lo que me permitió hacer sugerencias sobre el clima laboral y como este incide en la productividad de en la micro empresa” la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población de estudio para la presente investigación, estuvo compuesta de los 14 trabajadores en la micro empresa” la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” Huánuco 2020.</p>	<p>DISEÑO:</p> <p>Se usó la investigación no experimental – transversal</p> <p>No experimental porque en la investigación no se hizo uso de la variable independiente.</p> <p>Transversal porque la investigación se va a realizar en un tiempo determinado, además de que se aplicó en una sola ocasión y en un solo momento a los sujetos de estudio.</p>	<p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta: Cuyo instrumento fue el cuestionario teniendo en cuenta las variables y las dimensiones. Este consistió en un cuestionario de 25 preguntas</p>
<p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>El trabajo de investigación que se aplicara en este estudio se desarrollara en un nivel descriptivo - correlacional.</p> <p>Descriptivo porque los resultados que obtuvimos en la investigación nos permitió saber cómo es que el clima laboral incide en la productividad. De la misma manera es de tipo Correlacional ya que se medirán ambas variables de estudio estableciendo sí existe una correlación entre estas variables y cómo influye en la micro empresa” la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p>	<p>MUESTRA:</p> <p>Será una muestra poblacional ya que nuestra población es pequeña esta formara nuestra muestra brindándonos facilidades en la realización de la investigación</p>	<p>ESQUEMA:</p>  <pre> graph LR A[no experimental] --- B[transversal] B --- C[descriptivo] B --- D[casual] </pre>	<p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario de encuesta:</p> <p>Estructurada con preguntas cerradas y con el fin de recoger datos fidedignos.</p>

4.9. Principios éticos

4.9.1 Principios que rigen la actividad investigadora

4.9.1.1 Protección a las personas.- La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio.

En el ámbito de la investigación es en las cuales se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no solamente implicará que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente en la investigación y dispongan de información adecuada, sino también involucrará el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular si se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

4.9.1.2 Beneficencia y no maleficencia.- Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

4.9.1.3 Justicia.-El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas

Que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados. El investigador está también obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación.

4.9.1.4 Integridad científica.- La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, deberá mantenerse la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados.

4.9.1.5 Consentimiento informado y expreso.- En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigadores o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

CAPITULO V

RESULTADOS.

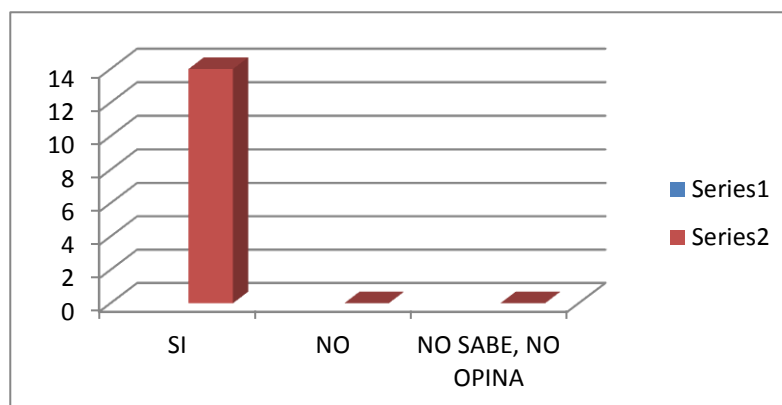
5.1 Resultados.

TABLAS Y FIGURAS

TABLA N°1 ¿En el trabajo, siempre hay un espíritu de ayuda y colaboración?

OPCIONES	Fi	%
SI	14	100%
NO	0	0%
NO SABE, NO OPINA	0	0%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



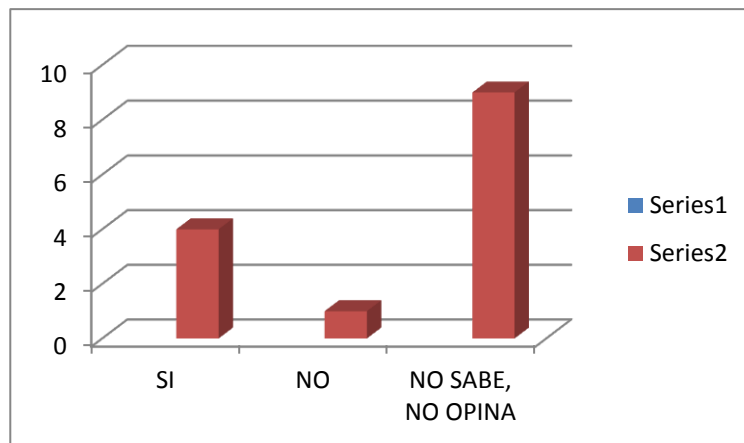
INTERPRETACIÓN: Según la tabla N°1 el 100% de los trabajadores que asume al total de 14 encuestados considera que en dicho establecimiento de trabajo si existe un espíritu de ayuda y colaboración.

ANALISIS: los resultados nos indican que el total de trabajadores de la Mype manifiestan tener un buen ambiente de trabajo en cuanto a la colaboración conjunta y la ayuda mutua.

TABLA N°2 ¿Soy bienvenido cuando expreso mis sentimientos u opiniones?

OPCIONES	Fi	%
SI	4	29%
NO	1	7%
NO SABE, NO OPINA	9	64%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



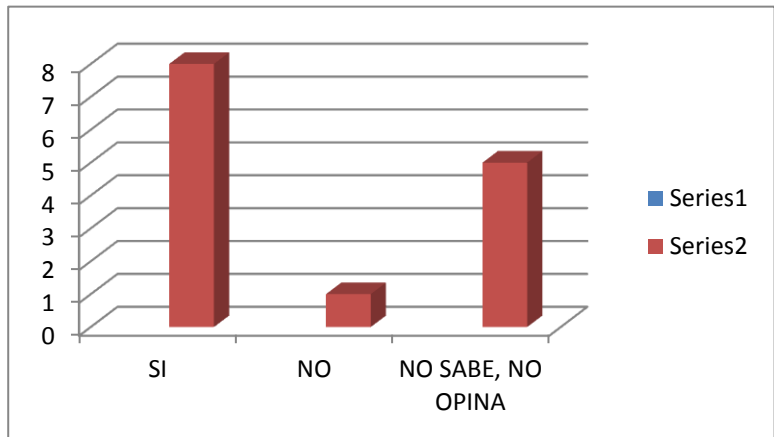
INTERPRETACIÓN: Según la tabla N°2 el 29% de los trabajadores consideran ser aceptados en cuanto a opiniones y sentimientos expresan a diferencia de 7% no comparten dicha aceptación y un 64% que desconoce y no desea opinar.

ANALISIS: según lo establecido en los resultados los colaboradores afirman ser escuchados frente al sus opiniones dadas, mientras que otros lo niegan, lo cual analizamos que la mayoría de colaboradores tienen el temor de expresar su opinión al no ser de mucho interés.

TABLA N°3 ¿Siempre recibo comentarios sobre la calidad de mi trabajo?

OPCIONES	Fi	%
SI	8	57%
NO	1	7%
NO SABE, NO OPINA	5	36%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



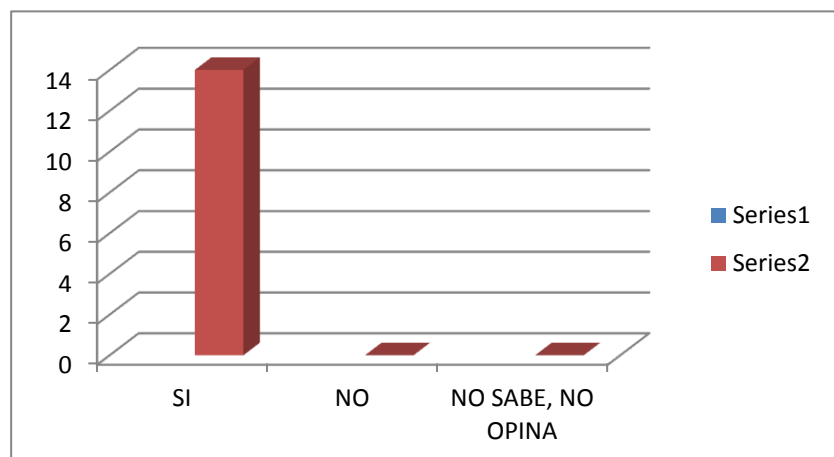
INTERPRETACIÓN: Según la tabla N°3 el 57% de los trabajadores confirman su aceptación en cuanto a comentarios recibidos de acuerdo a su calidad de trabajo, mientras que un 7% niega haber tenido algún tipo de comentario por sus servicios de calidad y el 36% que desconocen.

ANALISIS: más de la mitad de trabajadores mencionan ser reconocidos por sus logros y calidad de trabajo, contrarrestando un grupo menor y siendo nuevamente tomado sin importancia por casi la mitad de colaboradores.

TABLA N°4 ¿Está usted satisfecho con la trayectoria la micro empresa” la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS - Huánuco?

OPCIONES	Fi	%
SI	14	100%
NO	0	0%
NO SABE, NO OPINA	0	0%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



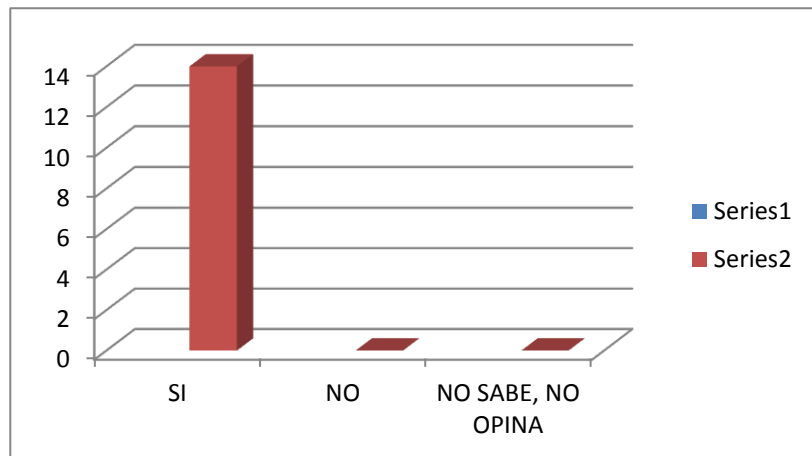
INTERPRETACIÓN: Según la tabla N°4 el 100% de los trabajadores que asume al total de 14 encuestados consideran estar satisfechos con la trayectoria de su establecimiento de trabajo.

ANALISIS: el total de trabajadores dan respuesta positiva y consideran que la trayectoria del negocio es excelente.

TABLA N°5 ¿Le agrada trabajar en la micro empresa” la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS - Huánuco? ¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta institución?

OPCIONES	Fi	%
SI	14	100%
NO	0	0%
NO SABE, NO OPINA	0	0%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



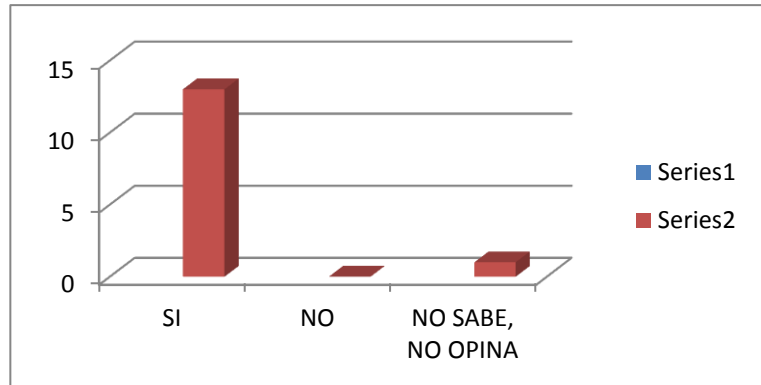
INTERPRETACIÓN: Según la tabla N° el 100% de los trabajadores que asume al total de 14 encuestados confirman el agrado de trabajar en dicho establecimiento.

ANALISIS: los colaboradores afirman tener un empleo agradable y cómodo en la empresa.

TABLA N°6 ¿Se siente integrado en esta institución?

OPCIONES	Fi	%
SI	13	93%
NO	0	0%
NO SABE, NO OPINA	1	7%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



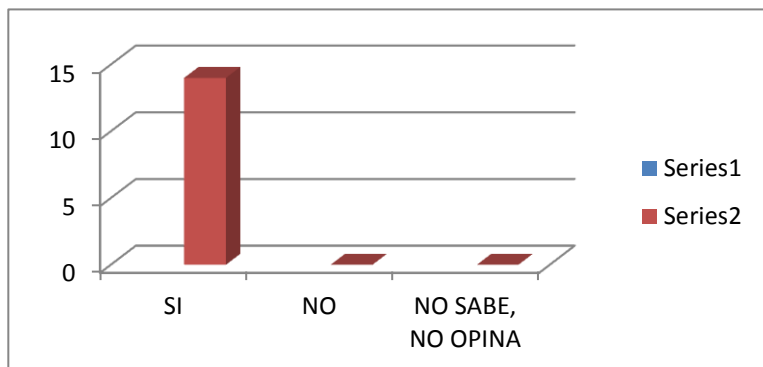
INTERPRETACIÓN: Según la tabla N°6 el 93% de los trabajadores se sienten integrados en la institución, a diferencia de un 7% que no desea opinar por la interrogante.

ANALISIS: según los resultados vemos que casi la mayoría de trabajadores reconocen sentirse comprometidos con la empresa.

TABLA N°7 ¿Es usted consciente de lo que aporta a la institución?

OPCIONES	Fi	%
SI	14	100%
NO	0	0%
NO SABE, NO OPINA	0	0%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



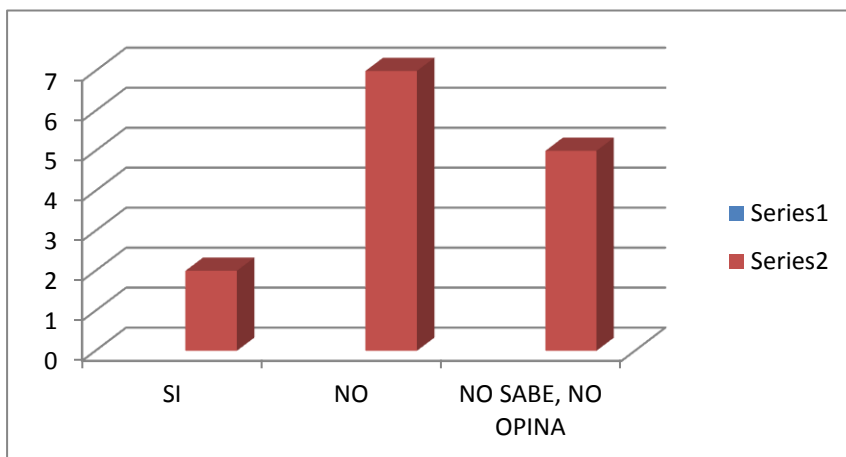
INTERPRETACION “Según la tabla N°7 el 100 % de los trabajadores consideran estar conscientes de su aporte a la empresa.”

ANALISIS: la totalidad de trabajadores confirman su responsabilidad y compromiso con la empresa.

TABLA N°8 ¿La considera un poco como suya, como algo propio?

OPCIONES	Fi	%
SI	2	14%
NO	7	50%
NO SABE, NO OPINA	5	36%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



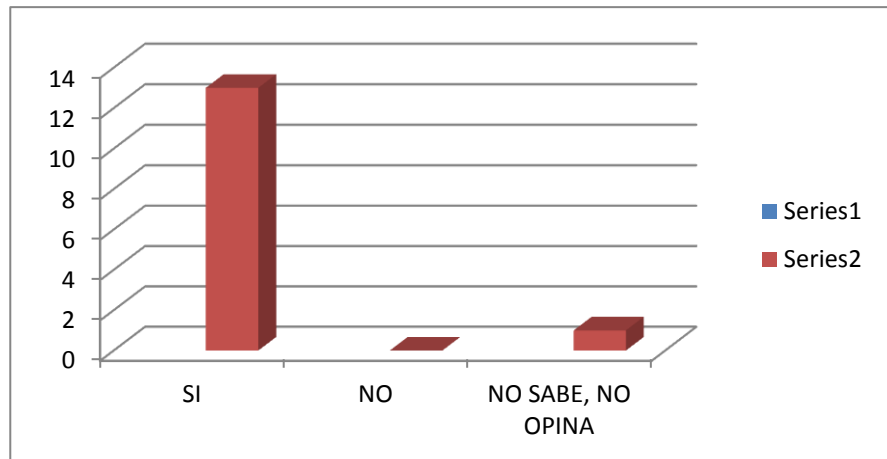
INTERPRETACION: Según la tabla N°8 el 14% de los trabajadores lo consideran a la empresa como algo propio, a diferencia del 50% que no lo sienten como algo propio y un 36% que no desea opinar.

ANALISIS: se puede analizar que la mitad de los trabajadores no consideran un negocio propio, por lo cual el interés es muy bajo en la empresa.

TABLA N°9 ¿Considera a la institución un lugar donde se puede estar a gusto?

OPCIONES	Fi	%
SI	13	93%
NO	0	0%
NO SABE, NO OPINA	1	7%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



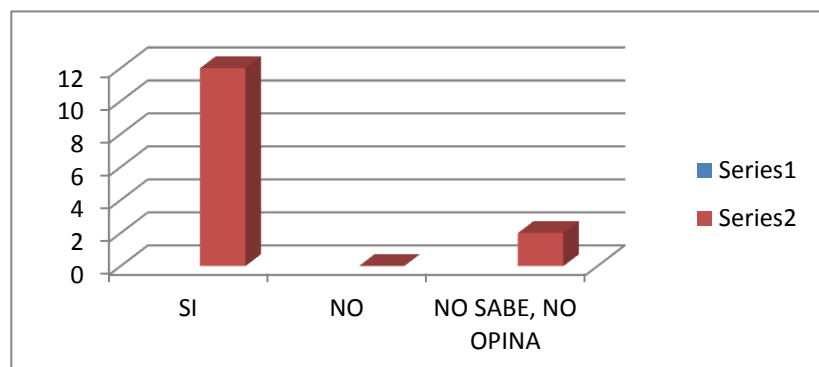
INTERPRETACION: Según la tabla N°9 el 93% de los trabajadores lo consideran a la empresa un lugar donde se puede estar a gusto, a diferencia del 7% que no desea opinar.

ANALISIS: “la gran mayoría de trabajadores se sienten cómodos dentro de su lugar de labor.”

TABLA N°10 ¿Se siente cómodo con el equipo y mobiliario que se le asignó?

OPCIONES	Fi	%
SI	12	86%
NO	0	0%
NO SABE, NO OPINA	2	14%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



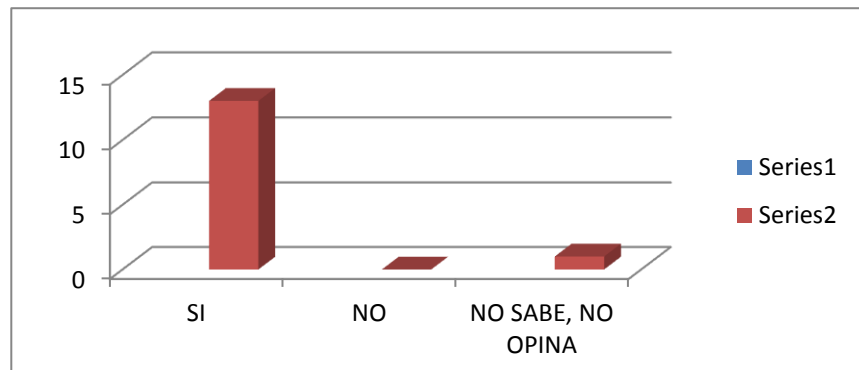
INTERPRETACION: Según la tabla N°10 el 86% de los trabajadores si se sienten cómodos con el equipo mobiliario, a diferencia del 14% que no desea opinar.

ANALISIS: se afirma de manera positiva con la mayoría de trabajadores que si es de comodidad los equipos mobiliarios asignados.

TABLA N°11 ¿Tiene suficiente iluminación en el espacio de trabajo?

OPCIONES	Fi	%
SI	13	93%
NO	0	0%
NO SABE, NO OPINA	1	7%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



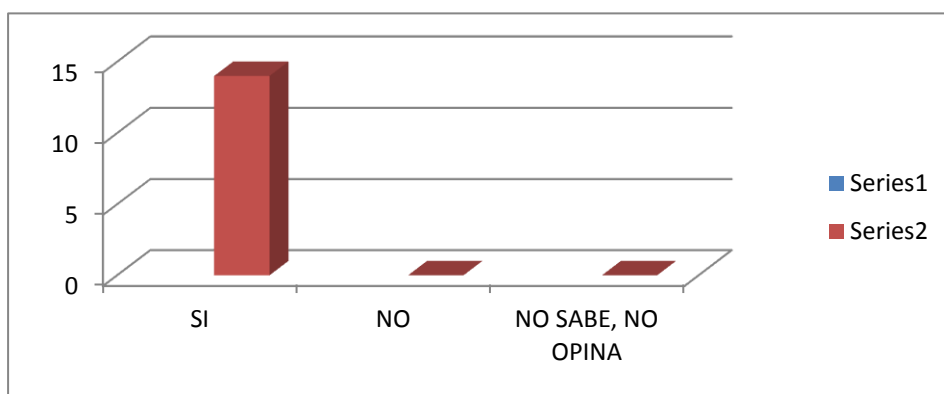
INTERPRETACIÓN: Según la tabla N°11 el 93% de los colaboradores confirman el espacio y la iluminación en dicho establecimiento y un 7% que no desea opinar.

ANALISIS: se afirma un espacio necesario y suficiente con un agrado positivo por la gran mayoría de trabajadores.

TABLA N°12 ¿La temperatura es adecuada en el lugar de trabajo?

OPCIONES	Fi	%
SI	14	100%
NO	0	0%
NO SABE, NO OPINA	0	0%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



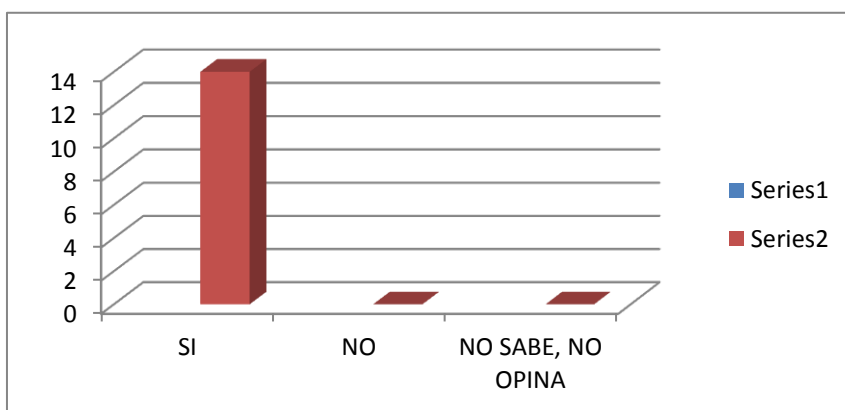
INTERPRETACIÓN: “Según la tabla N°12 el 100% de los trabajadores lo consideran tener una adecuada temperatura en el lugar de trabajo.”

ANALISIS: se afirma por parte de los colaboradores tener el ambiente adecuado al trabajo.

TABLA N°13 ¿Existe condiciones de seguridad contra el fuego, sismo y otros accidentes en la empresa?

OPCIONES	Fi	%
SI	14	100%
NO	0	0%
NO SABE, NO OPINA	0	0%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



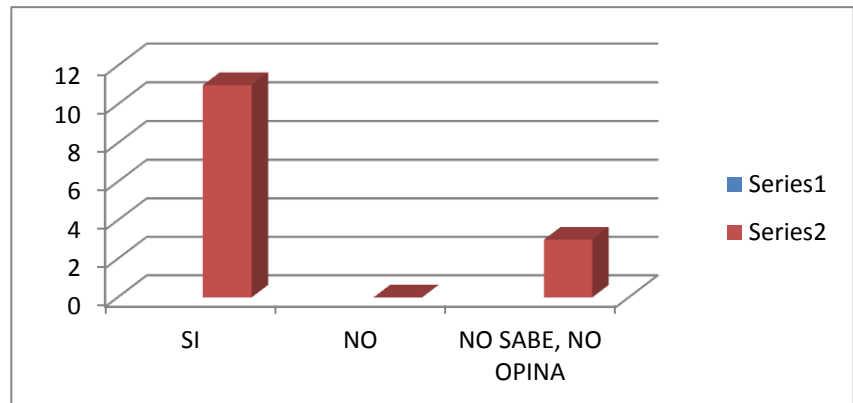
INTERPRETACIÓN: Según la tabla N°13 el 100% de los trabajadores confirman tener seguridad contra accidentes en la empresa.

ANALISIS: se considera tener implementos de seguridad, lo cual presenta su confiabilidad de la empresa.

TABLA N°14 ¿Existe una buena relación laboral y amical entre usted y sus compañeros?

OPCIONES	Fi	%
SI	11	79%
NO	0	0%
NO SABE, NO OPINA	3	21%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



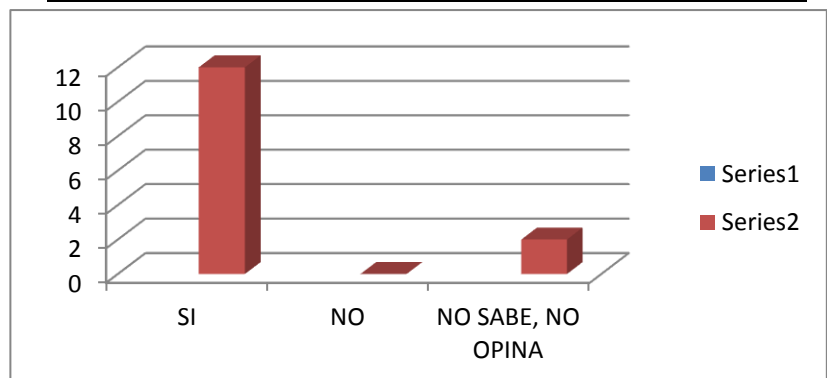
INTERPRETACION: Según la tabla N°14 el 79% de los trabajadores aceptan tener una buena relación laboral ente compañeros y el 21% no sabe, no opina.

ANALISIS: se afirma que la mayoría de los trabajadores tienen una amistad solida dentro de la empresa.

TABLA N°15 ¿En su equipo de trabajo existe cooperación y colaboración aun en momentos difíciles?

OPCIONES	Fi	%
SI	12	86%
NO	0	0%
NO SABE, NO OPINA	2	14%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



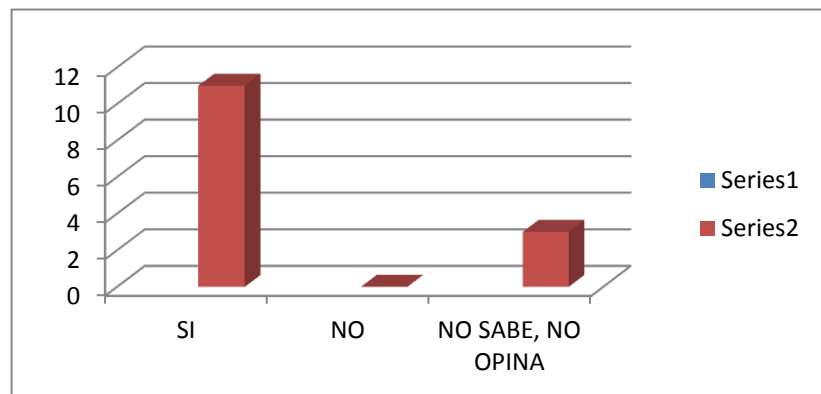
INTERPRETACION: Según la tabla N°15 el 86% de los trabajadores asumen tener una buena cooperación y colaboración, con una diferencia del 14% que no opina.

ANALISIS: se afirma que si existe una colaboración recíproca entre los trabajadores de la empresa.

TABLA N°16 ¿Considera que sus compañeros son además sus amigos?

OPCIONES	Fi	%
SI	11	79%
NO	0	0%
NO SABE, NO OPINA	3	21%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



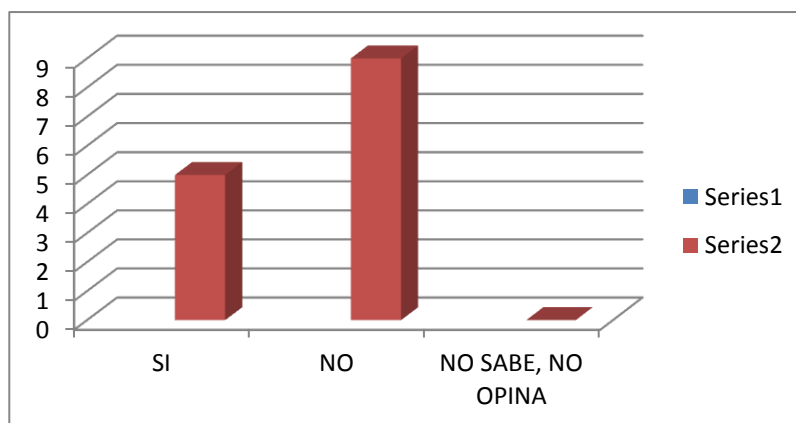
INTERPRETACION: Según la tabla N°16 el 79% de los trabajadores consideran ser amigos y una diferencia del 21% que no opina.

ANALISIS: se firma un nivel de confianza y amistad dentro y fuera de la empresa.

TABLA N°17 ¿La remuneración que percibe satisface sus necesidades básicas?

OPCIONES	Fi	%
SI	5	36%
NO	9	64%
NO SABE, NO OPINA	0	0%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



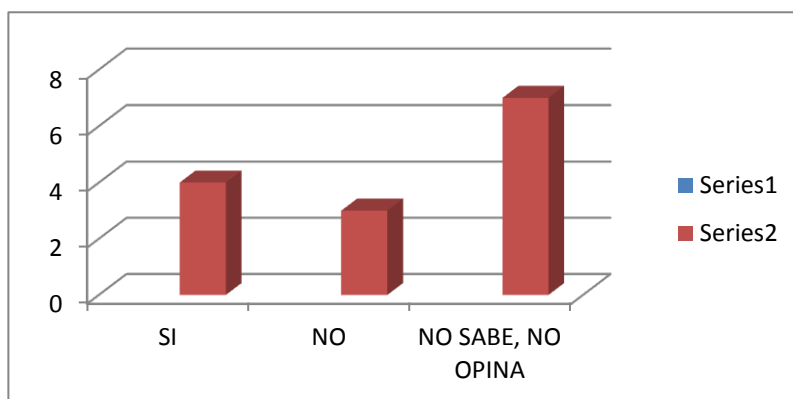
INTERPRETACION: Según la tabla N°17 el 36% de los trabajadores consideran que la remuneración si satisface sus necesidades básicas, discrepando con un 64% que la remuneración no satisface las necesidades básicas.

ANALISIS: se afirma que la necesidad en cuanto a remuneración percibe en los trabajadores de la empresa.

TABLA N°18 ¿Participa usted en la solución conjunta de los problemas de la empresa?

OPCIONES	Fi	%
SI	4	29%
NO	3	21%
NO SABE, NO OPINA	7	50%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



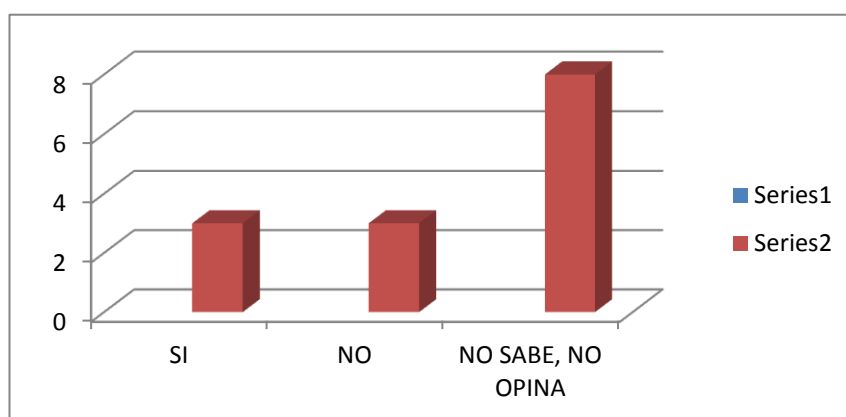
INTERPRETACIÓN: Según la tabla N°18 el 29% de los trabajadores confirman una participación conjunta en soluciones de la empresa, mientras que el 21% de los trabajadores niegan ser considerados en las participaciones con un déficit del 50% que no desea opinar a lo entrevistado.

ANALISIS: existen dudas y discrepancias, afirmando un desinterés por parte de los trabajadores.

TABLA N°19 ¿Considera usted que en la empresa existe buena Comunicación entre subordinados y jefes?

OPCIONES	Fi	%
SI	3	21%
NO	3	21%
NO SABE, NO OPINA	8	57%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



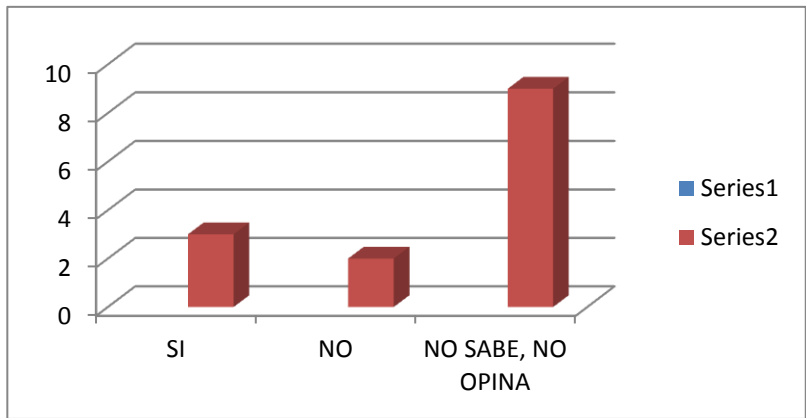
INTERPRETACIÓN: Según la tabla N°19 el 21% de los trabajadores consideran tener una buena comunicación con sus jefes, con una igualdad del 21% que niega lo cuestionado y que el 57%. Desconoce ante la pregunta.

ANALISIS: se afirma que no existe comunicación y pérdida de interés en cuanto a jefes y subordinados.

TABLA N°20 ¿La comunicación entre las áreas de trabajo es clara, completa y permanente?

OPCIONES	Fi	%
SI	3	21%
NO	2	14%
NO SABE, NO OPINA	9	64%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



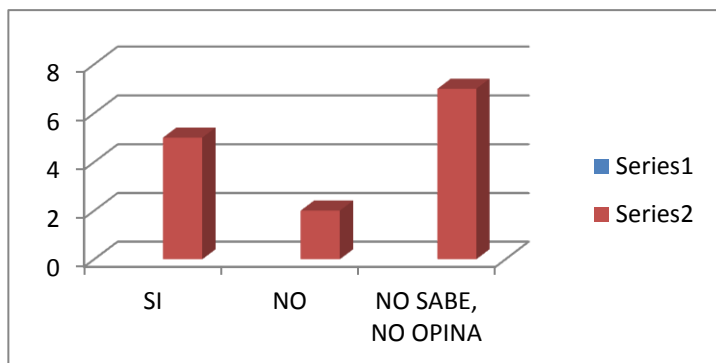
INTERPRETACION: Según la tabla N°20 el 21% de los trabajadores aseguran tener una información clara y completa, mientras que el 14% contradice la información, con un 64% de los trabajadores que prefieren no opinar al respecto.

ANALISIS: no existe interés en saber la comunicación de las áreas de los trabajadores.

TABLA N°21 ¿Existe un trabajo coordinado con las demás áreas y/o unidades de la empresa?

OPCIONES	Fi	%
SI	5	36%
NO	2	14%
NO SABE, NO OPINA	7	50%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



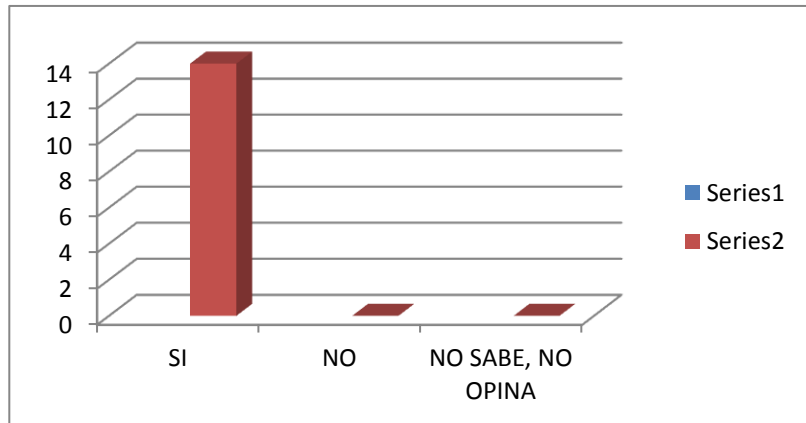
INTERPRETACIÓN: Según la tabla N°21 el 36% de los trabajadores confirman un trabajo coordinado, a diferencia del 14% que niegan tener coordinación y un 50% que evade la pregunta y prefiere no dar respuesta.

ANALISIS: al no presentar interés en cuanto el trabajo coordinado, analizamos la falta de comunicación laboral.

TABLA N°22 ¿Se siente a gusto con el trabajo que le corresponde hacer?

OPCIONES	Fi	%
SI	14	100%
NO	0	0%
NO SABE, NO OPINA	0	0%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



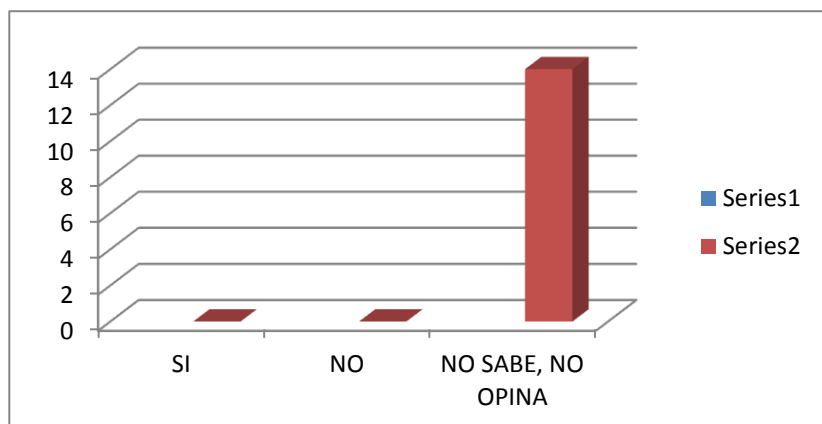
INTERPRETACION: Según la tabla N°22 el 100% de los trabajadores aseguran sentirse a gusto con el trabajo que les corresponde.

ANALISIS: se afirma la comodidad del trabajo que les corresponde hacer los trabajadores.

TABLA N°23 ¿Los colaboradores se sienten motivados y les gusta venir a trabajar?

OPCIONES	Fi	%
SI	0	0%
NO	0	0%
NO SABE, NO OPINA	14	100%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.



INTERPRETACION: Según la tabla N°23 el 100% de los trabajadores no desean opinar en cuanto a la motivación y el gusto de venir a trabajar.

ANALISIS: se afirma la falta de motivación del total de empleados por el cual no desean dar su opinión.

INTERPRETACION DE LAS TABLAS SPSS

HIPOTESIS GENERAL

		Correlaciones	
		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	,394
	Sig. (bilateral)		,163
	N	14	14
VD	Correlación de Pearson	,394	1
	Sig. (bilateral)	,163	
	N	14	14

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.

Con respecto a la hipótesis general puedo decir que existe a relación positiva baja con una correlación del 0,394 entre el clima laboral y su incidencia con la productividad en la MYPE” la Piazzetta pizzas & pastas E.I.R.L” en la provincia de Huánuco – 2020.

HIPOTESIS ESPECÍFICA N° 1

		Correlaciones	
		D1	VD
D1	Correlación de Pearson	1	,248
	Sig. (bilateral)		,392
	N	14	14
VD	Correlación de Pearson	,248	1
	Sig. (bilateral)	,392	
	N	14	14

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.

De acuerdo a la hipótesis específica se afirma que existe a relación positiva baja con una correlación del 0,248 entre el clima laboral y su incidencia con la productividad en la MYPE” la Piazzetta pizzas & pastas E.I.R.L” en la provincia de Huánuco – 2020.

HIPOTESIS ESPECÍFICA N° 2**Correlaciones**

		D2	VD
D2	Correlación de Pearson	1	,546*
	Sig. (bilateral)		,043
	N	14	14
VD	Correlación de Pearson	,546*	1
	Sig. (bilateral)	,043	
	N	14	14

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.

De acuerdo a la prueba de hipótesis puedo decir que existe a relación positiva moderada con una correlación del 0,546 entre el clima laboral y su incidencia con la productividad en la MYPE” la Piazzetta pizzas & pastas E.I.R.L” en la provincia de Huánuco – 2020

HIPOTESIS ESPECÍFICA N° 3**Correlaciones**

		D3	VD
D3	Correlación de Pearson	1	,281
	Sig. (bilateral)		,331
	N	14	14
VD	Correlación de Pearson	,281	1
	Sig. (bilateral)	,331	
	N	14	14

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.

De acuerdo a la hipótesis específica se afirma que existe a relación positiva baja con una correlación del 0,281 entre el clima laboral y su incidencia con la productividad en la MYPE” la Piazzetta pizzas & pastas E.I.R.L” en la provincia de Huánuco – 2020

HIPOTESIS ESPECÍFICA N° 4**Correlaciones**

		D4	VD
D4	Correlación de Pearson	1	,377
	Sig. (bilateral)		,184
	N	14	14
VD	Correlación de Pearson	-,377	1
	Sig. (bilateral)	,184	
	N	14	14

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.

De acuerdo a la hipótesis específica se afirma que existe a relación positiva baja con una correlación del 0,377 entre el clima laboral y su incidencia con la productividad en la MYPE” la Piazzetta pizzas & pastas E.I.R.L” en la provincia de Huánuco – 2020.

HIPOTESIS ESPECÍFICA N° 5

		D5	VD
D5	Correlación de Pearson	1	,304
	Sig. (bilateral)		,290
	N	14	14
VD	Correlación de Pearson	,304	1
	Sig. (bilateral)	,290	
	N	14	14

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.

De acuerdo a la hipótesis específica se afirma que existe a relación positiva baja con una correlación del 0,304 entre el clima laboral y su incidencia con la productividad en la MYPE” la Piazzetta pizzas & pastas E.I.R.L” en la provincia de Huánuco – 2020.

HIPOTESIS ESPECÍFICA N° 6**Correlaciones**

		D6	VD
D6	Correlación de Pearson	1	,007
	Sig. (bilateral)		,982
	N	14	14
VD	Correlación de Pearson	,007	1
	Sig. (bilateral)	,982	
	N	14	14

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Propia.

De acuerdo a la hipótesis específica se afirma que existe a relación positiva muy baja con una correlación del 0,007 entre el clima laboral y su incidencia con la productividad en la MYPE” la Piazzetta pizzas & pastas E.I.R.L” en la provincia de Huánuco – 2020.

5.2 Análisis de resultados.

5.2.1 Discusión de resultados.

Antecedentes internacionales:

a) **Inator. (2008)** en su tesis de Clima Laboral titulada “*LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA*” concluye:

Las empresas de hoy, piden a sus miembros una calma aparente y que soporten presiones sin protestar, debido a la crisis económica por la que transita nuestro país, y es justamente por la conveniencia de mantener nuestros puestos de trabajo que la lucha es hoy más intelectual y psicológica que física.

Para finalizar, si sumamos la crisis que vive el país, a un clima laboral desfavorable, la gente caerá en un continuo desgaste físico y mental. Por esto creemos que es vital que las empresas tomen conciencia de la importancia que un buen clima laboral significa para ellos, ya que si ponen el foco en este aspecto, estarán cuidando el bienestar de sus recursos humanos, que en definitiva son el activo más importante con el que cuentan.

Hoy en la actualidad las empresas tienen de conocimiento que dependen mucho de sus recursos humanos es por eso que las empresas ofrecen bienestar a sus colaboradores en la deleite laboral, en su motivación para que sean eficaces y a la vez beneficien a la producción de la empresa.

b) De acuerdo a nuestra investigación y habiendo llegado a una **conclusión de la hipótesis general y las hipótesis específicas** podemos afirmar una igualdad en cuanto a la conclusión del autor que escogimos, viendo la presión forzada del personal frente a la crisis económica que vive actualmente el país sumando la necesidad de permanecer en el trabajo para lo cual se afirma la importancia y la toma de conciencia para la formación del personal lo que nos conlleva a un ambiente laboral muy pobre, y que esto depende del manejo de sus recursos

humanos que posee una relación positiva baja con una correlación del 0,304 entre la formación empresarial como parte del clima laboral y su incidencia con la productividad en la MYPE” la Piazzetta pizzas & pastas E.I.R.L” en la provincia de Huánuco – 2020.

Antecedentes locales:

- a) (Atencio). 2018. en su tesis *“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO*. Tuvo como objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional con la motivación laboral del trabajador en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018. “En la” presente investigación se arribó a la conclusión de que existe una correlación alta de 0,999 entre el clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

- b) Habiendo logrado la conclusión de acuerdo a **nuestra hipótesis general y la hipótesis específica** podemos afirmar una relación positiva moderada con una correlación del 0,546 por parte de la motivación que se genera entre el clima laboral y que esto incide significativamente con la productividad en la MYPE” la Piazzetta pizzas & pastas E.I.R.L” en la provincia de Huánuco – 2020, lo que nos conlleva a determinar un ambiente laboral intermedio donde se puede encontrar escasos en cuanto bienestar, salud, incentivos, reconocimientos y seguridad, mostrando una capacidad moderada, y afirmando que depende del manejo de la organización a través de su clima laboral ser competitivos productivos.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general llegamos a la conclusión de cómo el clima laboral incide en la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco – 2020, presentando una relación positiva baja como se expresa en los resultados de hipótesis entonces se demostró que SÍ existe diferencia significativa entre los resultados obtenidos en la prueba de entrada y los resultados obtenidos en la prueba de salida.

La investigación se aceptó, porque el resultado obtenido en la prueba consigno con un nivel de significancia de correlación del 0,394 lo cual nos conlleva a poder determinar que la organización presenta una influencia entre el clima laboral y su incidencia con la productividad.

2. En afinidad al objetivo específico N°1, se concluye Precisar cómo se da la comunicación significativamente en función al tiempo “laboral y su incidencia en la fabricación de la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L”. para lo cual determinamos que la comunicación es vital para lograr la satisfacción de los trabajadores mediante el uso de habilidades y estrategias comunicativas, acompañadas por una formación de honestidad y transparencia lo que conlleva a mejorar gradualmente su productividad para satisfacción de sus empleados y clientes.

De acuerdo a la hipótesis específica que existe una relación positiva baja con una correlación del 0,248 entre el clima laboral y su incidencia con la productividad para lo cual se aceptó el uso importante de la comunicación frente

al clima laboral de la organización.

3. En relación al objetivo específico N°2, se concluye que el tipo de motivación si se establece de acuerdo a su incidencia en la productividad en la micro empresa "La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L." lo cual busca obtener una estimulación por parte de los trabajadores, para llegar a tener un rendimiento superior.

De acuerdo a la prueba de hipótesis puedo decir que existe a relación positiva moderada con una correlación del 0,546 y su aceptación frente a la motivación entre y su incidencia con la productividad en la organización.

4. En relación al objetivo específico N°3, se concluye el tipo de relaciones interpersonales si tienen aceptación frente a la interacción de los trabajadores y su incidencia en la productividad en la micro empresa" "La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L." lo cual a través de reuniones sociales dentro de la organización establece una gestión de confianza, De acuerdo a la hipótesis especifica se afirma que existe a relación positiva baja con una correlación del 0,281 frente a la muestra de comunicación, toma de decisiones, motivación, autoestima, valores y ética.

5. En relación al objetivo específico N°4, se llegó a la conclusión de determinar que el tipo de liderazgo en función al tiempo laboral y su incidencia en la fabricación de la micro empresa "La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L." es necesario en cuanto al manejo de un líder para administrar al grupo de trabajadores de una forma técnica y metódica, lo que nos conlleva a afirmar de acuerdo a la hipótesis que existe una aceptación positiva baja con una correlación del 0,377, buscando la motivación frente al tiempo laboral que se busca en cuanto a su incidencia en la productividad.

6. En relación al objetivo específico N°5, se concluye el principal propósito de Estipular cuál es el nivel de formación empresarial como parte del tiempo “laboral y su incidencia en la fabricación en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” para lo cual la hipótesis específica nos afirma que existe a relación positiva baja con una correlación del 0,304 con respecto a la línea de empleados buscando promover desplazamientos propios y profesionales con cualidades positivas para la proporcionada organización.

7. En relación al objetivo específico N°6, se concluye la Verificación de las actividades del personal en función al clima laboral aceptando significativamente su incidencia en la productividad de la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco – 2020 para lo cual se llegó a comprobar mediante la hipótesis una relación positiva muy baja presentando una correlación del 0,007, fomentando flexibilidad en el trabajo y apoyo en la organización.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.

Recomendaciones:

1. Recomiendo que se realicen constantemente capacitaciones al personal de manera estratégica conducida por una motivación, basada en gestión de calidad, seguridad, eficiencia, eficacia, para que contribuya con la MYPE “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L”, de esta manera mejorar progresivamente logrando ser más competitivos y productivos a nivel de los restaurantes de comida rápida en la provincia de Huánuco.
2. Recomiendo una comunicación interna de manera amical en función al tiempo laboral, permitiendo dar a conocer a los trabajadores los objetivos estratégicos, su misión, visión, compromiso y motivación fomentando un buen espíritu de trabajo en equipo, logrando un buen clima laboral.
3. Recomiendo un tipo de motivación principal de manera remunerativa y compensatoria por cada objetivo o meta lograda dentro de la empresa, ofreciendo beneficios sociales, buscando mejorar e incentivar el trabajo en equipo creando un ambiente acogedor entre los trabajadores, fomentando un espíritu de trabajo sin crear competencias entre ellos.
4. Recomiendo repotenciar las relaciones interpersonales desempeñando el trabajo en equipo de una manera sana y positiva lo cual haga que los trabajadores se sientan identificados, conectados y sobre todo satisfechos, para que de esta manera puedan transmitir este ambiente laboral de manera externa frente a sus consumidores, logrando impactar con un buen posicionamiento y reputación de la empresa en el mercado.

5. Recomiendo mejorar en cuanto a la gerencia un tipo de liderazgo con habilidades técnicas, intrapersonales, transmitiendo una comunicación con debates y recomendación, escuchando también a los trabajadores y fomentando una confianza laboral con desarrollo en capacitaciones de manera emocional y técnica, también identificar cuáles son las áreas fundamentales en las cuales se desarrollan con más eficiencia cada uno de los trabajadores, y de esta manera poder cambiarlos en las áreas donde ellos se sientan más a gusto, buscando un liderazgo más efectivo para la producción de la empresa

6. Recomiendo mejorar el nivel de formación empresarial en cuanto a la inversión en capacitación y programa de desarrollo constante en el área de gerencia y recursos humanos para ser más competitivos y productivos en el mercado.

7. Recomiendo fomentar un ambiente de compromiso en cuanto a flexibilidad y apoyo dentro de la organización para la mejora de su producción, frente a objetivos y metas establecidas en la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- AJE, Asturias (2010/4) "clima laboral", recuperado de:<http://www.ajeasturias.com/V2/Control/file/COMPYTE/Herramienta%20clima%20laboral.pdf>
- ARBULÚ, Jorge (2007:01)"las PYME en el Perú", recuperado de:http://www.pad.edu/data/upload/publicaciones/La_PYME_en_el_Peru_Jorge_Arbulu.pdf.
- Arias, G. (2001). El Compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*. 200, 5-10.
- BUSINESS, solutions (2010:02) "productividad" recuperado de:
<http://www.bscgla.com/04.%20Educacion/00010.%20Productividad/Productividad.pdf>
- Betanzos, N. & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores Mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.22 (1), 25-43
- Blancos, M. & Castro, P. (2011). Análisis Comparativo del Compromiso Organizacional manifestado por madres y mujeres. *Ajayu*. 9 (2), 215- 233 Brunet, L. (2007) *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas, pág. 30- 32.
- Chiavenato, I. (2000). "Administración de Recursos Humanos". (5ta ed.)
- Chiang, V., Nuñez, P., Martin, J., & Salazar, B (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con clima organizacional. *Panorama Socioeconómico*. (40), 92- 103
- Diccionario de Marketing(1999), de Cultural S.A(vol. 1)
- Frutos, B., Ruiz, M. & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatoria de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicología*. 18, 345-366.
- Gallardo, R. O y Galván, B.M El análisis de la relación existente entre la calidad en el servicio y satisfacción del consumidor de las tiendas de autoservicio.
- Gómez, D. G. (2006). Control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza (como identificar entre lo mucho que es trivial lo poco que es crítico). México. WK Educación.
- Hodgetts, R. M. y Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones* (6ta ed.). México interamericana S.A

- Kaplan, R.S; Norton, D.P. (1997). El Cuadro de Mando Integral: The Balance Score Card. Barcelona, Gestión 2000.
- Kotler P. (2003) Los 80 Conceptos Esenciales del Marketing de la A a la Z. (vol. 1) Pearson Educación S.A.
- Kotler, P. Lanekeller, k (2006) Dirección de Mercadotecnia. (8va Edición) 18. Kotler, P y Armstrong, G. (2003) Fundamentos de Marketing. (6ta Edición)
- Martínez, L. (2001). Análisis del clima laboral: una herramienta de Gestión imprescindible. (4ta ed.).
- Márquez. Ll. (1998). Tipos de compromiso organizacional y su predominio en empresas privadas y en organizaciones públicas. (Trabajo de Grado Licenciatura publicado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. Thousand Oaks: C. A: Sage.
- Pérez, J. Villalba, M. (2002) Diccionario de Administración y Finanzas, España, grupo editorial océano S.A
- Rodríguez M, Darío (1999). Diagnostico Organizacional. (3ra ed.). Alfaomega grupo editor S.A.
- Soto, Eduardo. (2001). Comportamiento Organizacional: Impacto de Emociones, Thompson learning S.A
- Tena, J. & Villanueva, R. (2010). Satisfacción y laboral y compromiso institucional de docentes de posgrado. Revista Electrónica de Dialogos Educativa.
- Zamora, P., G (2009). Compromisos organizacionales de los Profesores Chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas: Revista Latinoamericana de Psicología. (3) 41, 445-460

ANEXOS

ANEXO N° 1: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta de clima laboral

Estimados colaboradores mediante la presente encuesta deseamos conocer la situación del clima laboral en la cual ustedes trabajan; por lo que mucho agradeceremos nos responda con la verdad y seriedad que el caso amerita, agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración.

Instrucciones: Marque con (x) o (+), la alternativa que corresponde a su respuesta:

1. Sexo: Masculino () Femenino ()
2. Edad: _____

- 1.- SI
- 2.- NO
- 3.- NO SABE, NO OPINA.

	SI	NO	NS/NP
3. ¿En el trabajo, siempre hay un espíritu de ayuda y colaboración?			
4. ¿Soy bienvenido cuando expreso mis sentimientos u opiniones			
5. ¿Siempre recibo comentarios sobre la calidad de mi trabajo?			
6. ¿Está usted satisfecho con la trayectoria la micro empresa” la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS - Huánuco?			
7. ¿Le agrada trabajar en la micro empresa” la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS - Huánuco? ¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta institución?			
8. ¿Se siente integrado en esta institución?			
9. ¿Es usted consciente de lo que aporta a la institución?			
10. ¿La considera un poco como suya, como algo propio?			
11. ¿Considera a la institución un lugar donde se puede estar a gusto?			

12. ¿Se siente cómodo con el equipo y mobiliario que se le asigno?			
13. ¿Tiene suficiente iluminación en el espacio de trabajo?			
14. ¿La temperatura es adecuada en el lugar de trabajo?			
15. ¿Existe condiciones de seguridad contra el fuego, sismo y otros accidentes en la empresa?			
16. ¿Existe una buena relación laboral y amical entre usted y sus compañeros?			
17. ¿En su equipo de trabajo existe cooperación y colaboración aun en momentos difíciles?			
18. ¿Considera que sus compañeros son además sus amigos?			
19. ¿La remuneración que percibe satisface sus necesidades básicas?			
20. ¿participa usted en la solución conjunta de los problemas de la empresa?			
21. ¿Considera usted que en la empresa existe buena comunicación entre subordinados y jefes?			
22. ¿La comunicación entre las áreas de trabajo es clara, completa y permanente?			
23. ¿Existe un trabajo coordinado con las demás áreas y/o unidades de la empresa?			
24. ¿Se siente a gusto con el trabajo que le corresponde hacer?			
25. ¿Los colaboradores se sienten motivados y les gusta venir a trabajar?			

¡Gracias por su generosa cooperación y tiempo!

ANEXO N° 2: Análisis de Fiabilidad



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación : EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA MYPE "LA PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L" EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO – 2020

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Dr. Jose Luis Claudio Pérez
 Cargo o Institución donde labora : Docente de la red de Huánuco.
 Nombre del Instrumento de Evaluación : CUESTIONARIO
 Teléfono : 962543200
 Lugar : HUANUCO
 FECHA : 28/09/2020
 Autor del Instrumento : Bach. MOISES AUGUSTO, SUASNABAR ROJAS

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

XI. OPINIÓN GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS.....

XII. RECOMENDACIONES.....

Firma del experto

DNI: 22520222

Huánuco, 28 de setiembre del 2020,



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación : **EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA MYPE "LA PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L" EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO - 2020**

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Dr. ALAN MANUEL RUBIN ROBLES.
Cargo o Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSITARIO, ASESOR DE LA
UNIVERSIDAD HERMILIO VALDIZAN, ULADECH,
UDH, UNAS.

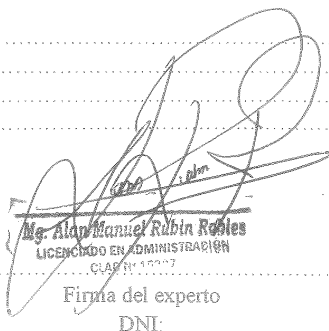
Nombre del Instrumento de Evaluación : CUESTIONARIO
Teléfono : 942917817
Lugar : HUANUCO
FECHA : 28/09/2020
Autor del Instrumento : Bach. MOISES AUGUSTO, SUASNABAR ROJAS

VII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

VIII. OPINIÓN GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS

IX. RECOMENDACIONES


Mg. Alan Manuel Rubin Robles
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 CLAVE 100007
 Firma del experto
 DNI:

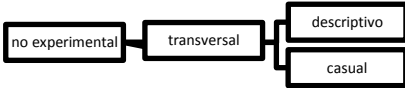
Huánuco, 28 de setiembre del 2020

ANEXO N° 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA MYPE” LA PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO – 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>GENERAL:</p> <p>PG: ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>OG: Determinar cómo el clima laboral se relaciona con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>HG: El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa” “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020</p>	<p>Variable Independiente</p>	<p>Comunicación.</p> <p>Motivación.</p> <p>Relaciones interpersonales.</p> <p>Tipo de liderazgo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de comunicación, hacia arriba o hacia abajo • Incentivos, reconocimientos. • Dinámica de Grupo. • Calidad de liderazgo, nivel de confianza. • Aprendizaje y desarrollo Organizacional. • Desempeño laboral y conducta.
<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>PE₁: ¿De qué manera la comunicación se relaciona con la productividad en la micro empresa la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020?</p> <p>PE₂: ¿De qué manera la comunicación se relaciona con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020?</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>OE₁: Identificar de qué manera la comunicación en función al tiempo “laboral se relaciona con la productividad de la micro empresa” “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p> <p>OE₂: Identificar el tipo de motivación y su relación con la productividad en la micro empresa” “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>HE₁: La comunicación en función al clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p> <p>HE₂: La motivación como parte del clima laboral que se realiza en la MYPE se relaciona significativamente en la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco – 2020.</p>	<p>Clima Laboral</p>	<p>Formación empresarial.</p> <p>Actividad del personal.</p>	

<p>PE₃: ¿De qué manera las relaciones interpersonales como parte del tiempo laboral se relacionan con la productividad en la micro empresa La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020?</p> <p>PE₄: ¿De qué manera el tipo de liderazgo en función al clima laboral se relaciona con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020?</p> <p>PE₅: ¿De qué manera el nivel de formación empresarial como parte del tiempo “laboral se relaciona con la producción de la micro empresa” “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020?</p> <p>PE₆: ¿De qué manera la actividad del personal en función el tiempo laboral se relaciona con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020?</p>	<p>OE₃: Identificar el tipo de relaciones interpersonales de los trabajadores y su relación en la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p> <p>OE₄: Identificar el tipo de liderazgo en función al tiempo “laboral y su relación con la productividad de la micro empresa” “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p> <p>OE₅: Identificar cuál es el nivel de formación empresarial como parte del tiempo “laboral y su relación con la productividad en la micro empresa” “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p> <p>OE₆: Identificar cual es la actividad del personal en función al clima laboral y como como se relaciona con la productividad de la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p>	<p>HE₃: Las relaciones interpersonales influyen en el clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa” “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020</p> <p>HE₄: El tipo de liderazgo como parte del clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p> <p>HE₅: La formación empresarial como parte del clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p> <p>HE₆: La actividad del personal como parte del clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la micro empresa “La PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Rentabilidad. •Gestión de la calidad. •Eficiencia. •Eficacia. •Innovación en el desarrollo del trabajo. •Recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveles de rentabilidad. • Mejoramiento Continuo, competitividad. • Mantener un Nivel Propicio de calidad. • Alcanzar la cantidad de venta estimada. • Actitud para idear y emprender Actividades, disposición. • Capacitación para el trabajo.
---	---	--	--	--	--

TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO/ESQUEMA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>El tipo de investigación fue aplicada, porque se analizó las variables de estudio y como se han desarrollado; lo que me permitió hacer sugerencias sobre el clima laboral y como este incide en la productividad de en la micro empresa” la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población de estudio para la presente investigación, estuvo compuesta de los 14 trabajadores en la micro empresa” la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” Huánuco 2020.</p>	<p>DISEÑO:</p> <p>Se usó la investigación no experimental – transversal</p> <p>No experimental porque en la investigación no se hizo uso de la variable independiente.</p> <p>Transversal porque la investigación se va a realizar en un tiempo determinado, además de que se aplicó en una sola ocasión y en un solo momento a los sujetos de estudio.</p>	<p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta: Cuyo instrumento fue el cuestionario teniendo en cuenta las variables y las dimensiones. Este consistió en un cuestionario de 25 preguntas</p>
<p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>El trabajo de investigación que se aplicara en este estudio se desarrollara en un nivel descriptivo - correlacional.</p> <p>Descriptivo porque los resultados que obtuvimos en la investigación nos permitió saber cómo es que el clima laboral incide en la productividad. De la misma manera es de tipo Correlacional ya que se medirán ambas variables de estudio estableciendo sí existe una correlación entre estas variables y cómo influye en la micro empresa” la PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” – Huánuco - 2020.</p>	<p>MUESTRA:</p> <p>Será una muestra poblacional ya que nuestra población es pequeña esta formara nuestra muestra brindándonos facilidades en la realización de la investigación</p>	<p>ESQUEMA:</p>  <pre> graph LR A[no experimental] --> B[transversal] B --> C[descriptivo] B --> D[casual] </pre>	<p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario de encuesta:</p> <p>Estructurada con preguntas cerradas y con el fin de recoger datos fidedignos.</p>

ANEXO N° 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANEXO N° 04: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Huánuco, 20 de setiembre de 2020

CARTA N°001-2020-MSR

Señora Gerente: PALACIOS MORACHIMO, Nilda Raquel.

Asunto: Permiso para aplicación de encuestas

Tengo el agrado de dirigirme a usted expresándole mi cordial saludo y al mismo tiempo darle a conocer que mi persona, estudiante de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Sede Lima, me encuentro realizando una investigación de grado , con la finalidad de optar el título de licenciado en administración. La investigación lleva por título:

EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA MYPE “LA PIAZZETTA PIZZAS & PASTAS E.I.R.L” EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO – 2020

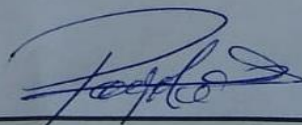
La finalidad es informarle sobre el proyecto de investigación, proporcionarle los resultados y conclusiones realizadas para lo cual pido su consentimiento. Es por ello que solicito a su despacho tenga a bien permitir el acceso a su empresa para aplicar las encuesta

Agradeciendo su gentil aceptación que causara en beneficio de su organización y de la sociedad en general, me suscribo de usted, reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Moisés Augusto, Suasnabar Rojas.

ORCID: 0000-0002-6669-5656



GERENTE: PALACIOS MORACHIMO, Nilda Raquel.
DNI: 22411066