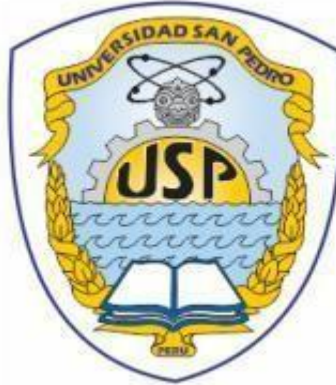


UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



El clima organizacional y la productividad empresarial en la
Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana – 2016

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

Autor:

Tineo Raymundo David

Asesor:

Mg. Luján Torres, Jorge

Sullana – Perú

2016

1. PALABRAS CLAVE

TEMA : El Clima Organizacional y la Productividad Empresarial

ESPECIALIDAD : **Administración**

KEYWORDS

TOPIC : Organizational Climate and Business Productivity

SPECIALTY : Administración

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

Área:

5. Ciencias Sociales

Sub área

5.2 Economía y Negocios

Disciplina

• Negocios y Management

2. TITULO

El clima organizacional y la productividad empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana – 2016

3. RESUMEN

El presente estudio de investigación está relacionado con el Clima Organizacional y la Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana,

El estudio es de tipo descriptivo, la metodología que se utilizó fue de tipo no experimental, y se efectuó en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, y su objetivo primordial fue Analizar y determinar si el clima Organizacional influye en la Productividad de la empresa; estableciéndose como hipótesis de trabajo el clima organizacional, influye en la Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana.

Para obtener la información se elaboró y se aplicó una encuesta de opinión a todos los 40 trabajadores de la empresa, por lo que no se estableció una muestra. Los resultados fueron procesados en el software SPSS, versión 21, lo que nos permitió hacer las conclusiones y plantear las recomendaciones del estudio.

En el presente estudio de investigación se obtuvo los siguientes resultados: Los trabajadores están de acuerdo que los conflictos personales interfieren en las relaciones humanas dentro de la empresa; también están de acuerdo que las relaciones sociales ayudan a poder mejorar su conducta dentro de la empresa; así mismo señalan estar de acuerdo, que si la estructura organizacional de la empresa es buena le permitiría relacionarse mejor con el grupo de trabajo.

4. ABSTRACT

This research study is related to the organizational climate and the Business Productivity Chalacala Organic Banana Growers Association. Sullana,

The study is descriptive, the methodology I used was not experimental, and was held at the association of organic banana chalacala Sullana, and its primary objective was to analyze and determine whether the organizational climate influences the productivity of the company; established as working hypothesis organizational climate influences business productivity in the association of organic banana chalacala Sullana.

For information was developed and an opinion survey was applied to all 40 employees of the company, so that a sample was not established. The results were processed in the SPSS software, version 21, which allowed us to raise the conclusions and recommendations of the study.

In this research study the following results were obtained: Workers agrees that personal conflicts interfere in human relations within the company; workers also agree that social relationships help to improve their behavior within the company; likewise point agree that if the organizational structure of the company is good would allow better relate to the working group.

ÍNDICE

	Pág.
PALABRAS CLAVES	I
TÍTULO	II
RESUMEN	III
ABSTRACT	IV
ÍNDICE GENERAL	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VI
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA	1
1.2. JUSTIFICACIÓN	7
1.3. PROBLEMA	8
1.4. MARCO REFERENCIAL	8
1.4.1. MARCO CONCEPTUAL	8
1.4.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	25
1.5. HIPÓTESIS	27
1.6. OBJETIVOS	27
CAPÍTULO II. MÉTODOLÓGÍA	28
2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	28
2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	29
2.3. INSTRUMENTOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN	29
CAPÍTULO III. RESULTADOS	31
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	71
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
5.1. CONCLUSIONES	80
5.2. RECOMENDACIONES	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ANEXOS	90

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	Pag
Tabla N° 01 En su opinión ¿Cree usted que los conflictos personales interfieren en las relaciones humanas dentro de la empresa.	31
Tabla N° 02 Considera usted, que las relaciones sociales le ayudan a poder mejorar su conducta dentro de la empresa.	33
Tabla N° 03 Cree usted, que los conflictos que se generan en la empresa, muchas veces se debe a que el clima organizacional no es el más adecuado.	35
Tabla N° 04 Si la Estructura organizacional de la empresa es buena le permitiría a Ud., poder ejercer mejor relación con el grupo de trabajo.	37
Tabla N° 05 Considera usted, que una estructura organizacional inadecuada perjudica al clima organizacional dentro de la empresa.	39
Tabla N° 06 Usted, está de acuerdo con la responsabilidad social empresarial que practica la empresa.	41
Tabla N° 07 Las responsabilidades laborales asignadas a su persona son las adecuadas.	43
Tabla N° 08 Usted, se siente plenamente identificado con las responsabilidades que le encomienda la empresa.	45
Tabla N° 09 Creé usted, que los incentivos económicos por metas alcanzadas influyen en su desempeño laboral dentro de la empresa.	47
Tabla N° 10 Considera usted que los reconocimientos, contribuyen no solo a la motivación personal, sino también al enriquecimiento de los recursos humanos de la empresa.	49
Tabla N° 11 Considera usted, que las recompensas informales satisfacen sus expectativas dentro de la empresa.	51
Tabla N° 12 Los reconocimientos sin costo son para usted, muestra de satisfacción por su desempeño dentro de la empresa.	53
Tabla N° 13 La empresa brinda motivación a los trabajadores, otorgándole reconocimientos por el esfuerzo en sus resultados alcanzados.	55
Tabla N° 14 Usted, se siente comprometido con el logro de los objetivos de la empresa.	57
Tabla N° 15 Usted, considera que la eficacia es un factor importante dentro de la empresa.	59

Tabla N° 16	Usted, está conforme con el impacto que genera el logro de los objetivos dentro de la empresa.	61
Tabla N° 17	La optimización de recursos, por parte de la empresa le permite desarrollar adecuadamente su labor.	63
Tabla N° 18	Considera usted, que un buen clima organizacional ayuda a mejorar su pro actividad.	65
Tabla N° 19	Cree usted, que un adecuado clima organizacional ayuda al trabajo bajo presión.	67
Tabla N° 20	Usted, cumple a cabalidad las tareas encomendadas.	69

5. INTRODUCCIÓN

5.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

Yubisay (2013). En su trabajo de Investigación Denominado “**Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial**”, reconoce que las organizaciones justifican su existencia en la medida que sirven como medio para satisfacer las necesidades de la sociedad, sin embargo, no se puede desvincular su funcionamiento de la calidad de los recursos humanos que en ellas prestan sus servicios, puesto que es bajo la responsabilidad de los trabajadores donde descansan las reales posibilidades para alcanzar las metas y los objetivos institucionales. Por esta razón es, para las ciencias administrativas y en especial para la administración de personal, la necesidad de estudiar las variables que están vinculadas a los trabajadores que conforman las organizaciones, ya que el comportamiento de las mismas ejerce un papel fundamental en el éxito organizacional.

Asimismo expresa que la interacción individuo - organización no es más que un aspecto del clima organizacional, que en variadas circunstancias alteran las expectativas, la motivación, la satisfacción personal, así como a la contribución que éstos ofrecen para el alcance de las metas y los objetivos terminales. Visto así, el clima organizacional puede ser considerado como una medida perceptiva de los atributos organizacionales, que implican la captación e interpretación del conjunto de características respecto a una organización específica, que se genera a consecuencia de la acción del medio y de la personalidad del individuo.

Alcala (2011). En su estudio denominado **“clima organizacional de una institución pública de educación superior”**La percepción laboral de los trabajadores en la variable recompensa puede deberse a que en la IPES, además del sueldo, existe un estímulo por puntualidad, no obstante, no existe ningún tipo de incentivo relativo al desempeño, por lo que no se deja de lado el reconocimiento por el trabajo bien hecho y este puede ser un factor importante si en los trabajadores de la IPES predomina la necesidad o motivación de logro”...

HERNANDEZ (2011), En su trabajo de investigación denominado, **“Propuesta de creación de un instrumento de medición de Clima Organizacional para una industria farmacéutica”** dice el recurso humano es el capital empresarial más valioso, ya que es el que posee y desarrolla el know how organizacional; por esta razón se hace imperativo realizar mediciones de clima laboral al interior de las Empresas, ya que estas nos permiten conocer las percepciones de los colaboradores sobre su entorno y realizar intervenciones tanto a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos, mejora en los sistemas de retribuciones, etc., intervenciones que apuntan finalmente al cumplimiento del plan estratégico de la Organización. La medición de clima laboral hace que las empresas conozcan las percepciones de los empleados acerca de las variables que más inciden en su comportamiento, lo que se refleja en su desempeño, es decir que permite saber cómo esas percepciones y/o representaciones hacen que los individuos se comporten o reaccionen de una determinada manera.

Quintero, Africano y Farías (2008), en su estudio “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago”, esta investigación se realizó en Venezuela, en una población de 82 trabajadores y con una muestra de 45 empleados, se utilizó la técnica del muestreo probabilístico y el instrumento que aplicaron fue un cuestionario para recoger información para el estudio de investigación ,con 36 preguntas y 5 alternativas de respuestas, cuyas conclusiones, son se afirma que el clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento que en este caso no es productivo ni satisfactorio para la institución para un buen desempeño laboral. Clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento éste que ocasiona la productividad de la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz. Para que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevada.

Las promociones, ascensos, no se consideran justas pero el ambiente de trabajo que encuentran los trabajadores es bueno y no perciben mucho estrés en el desarrollo de sus labores. Por consiguiente, se muestra una satisfacción por fases, en las condiciones de trabajo, compañeros de trabajo, reconocimientos, entre otros, pero un mayor grado de insatisfacción por la falta de un

salario justo, una supervisión intransigente, en los vigilantes, lo que provoca presión por: falta de políticas de desarrollo profesional y promociones de ascenso, lo que ocasiona que el trabajador se sienta insatisfecho, de no corregir esta situación se puede producir una baja en la eficiencia organizacional, que pueda expresarse a través de las conductas de expresión, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirlo a una conducta agresiva la cual permite manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa. Para los empresarios es muy claro que esperan de su capital humano, máxima productividad en su trabajo o tarea, pero no tienen tanta claridad en lo que el personal espera de su empresa, este es máxima satisfacción en su trabajo. El trabajador a su vez responde a la desatención y manipulación de la empresa con la conocida frase “como hacen que me pagan, hago que trabajo”. Entonces se inicia ese círculo de insatisfacción y baja productividad, el personal está mal remunerado y por lo tanto se siente insatisfecho por lo que se convierte en improductivo y esto provoca a su vez insatisfacción.

ANTECEDENTES NACIONALES.

En el trabajo de investigación titulado “**Relación del Clima laboral y Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros Educativos estatales y particulares**” (Farfan 2009),

plantea las siguientes conclusiones: Se propone demostrar la relación que existe entre El Clima Laboral y el Síndrome de Burnout en el personal docente de Secundaria. El estudio es de carácter no experimental, el diseño utilizado fue el descriptivo correlacional. El tipo de muestreo fue el probabilístico, El número de participantes estuvo compuesto de 367 profesores de ambos Sexos, de diferente grado de nivel secundario de menores de los centros Educativos

estatales y particulares de Lima Metropolitana. Los Instrumentos que se emplearon para la medición de las variables fueron la Escala de Clima Social de R.H Moos y el Inventario Burnout de Maslach. En los resultados obtenidos se observaron niveles medios de Burnout, en los colegios estatales y particulares. El análisis de correlación del clima Laboral y el síndrome de Burnout concluyó principalmente que la autonomía tiene una correlación positiva pero baja con el indicador agotamiento emocional y con la dimensión despersonalización. La variable autonomía tuvo una correlación negativa baja con la realización personal. Las conclusiones precedentes tienen incidencia en nuestra investigación, por ser el Síndrome de Burnout un estado emocional de viniente de la presión laboral y de un clima laboral no favorable.

Mendoza (2012).En su trabajo de investigación titulado **Clima Organizacional y Gestión Institucional de la Institución Educativa Pedro A. Labarthe de Lima**". las entidades superiores educativas deben impulsar la aplicación de este tipo de programa para mejorar el trabajo educativo, porque el ambiente laboral es importante no solo para el personal de la I.E. sino también repercute en los estudiantes: el personal directivo debe brindar facilidades para crear un ambiente adecuado a su personal impulsando estos programas para mejorar la calidad educativa y el personal directivo debe promover actividades de integración que favorezcan las relaciones de afiliación e identidad institucional necesarios para el fortalecimiento del clima organizacional".

Mendoza (2012), En su trabajo de investigación denominado “Clima Organizacional y Rendimiento Académico en Estudiantes del Tercero de Secundaria en una Institución Educativa de Ventanilla” describe que la correlación entre el Clima Organizacional y el rendimiento académico hace inferir que cuando el clima crece positivamente hay un mejor rendimiento del alumno, con la salvedad que en nuestros resultados los índices de correlación no son tan altos como se esperaba afirmándose la existencia de otros factores externos que influyen en el clima organizacional y la identidad con respecto a la organización educativa, además que Existe relación significativa positiva moderada entre el clima organizacional y el rendimiento académico en alumnos del tercer grado de educación secundaria en una institución educativa de Ventanilla.

ANTECEDENTES LOCALES.

Bonilla (2014). En su trabajo de investigación denominado “Percepción de los Docentes Referentes al Clima Organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2014” Cumpliendo con el objetivo general de la investigación, sobre diagnóstico del Clima Organizacional, se ha llegado a la conclusión de que el CO que se experimenta en la Etsunp se encuentra en un 50% en desacuerdo y un 50% de acuerdo. Es decir son tres dimensiones que se perciben en desacuerdo y se encuentran debilitadas (relaciones grupales, motivación, y toma de decisiones) y por otro lado tres dimensiones que se perciben de acuerdo pero sin dejar de descuidarlas (estructura, trabajo individual y comunicaciones). Por tanto, es de suma urgencia planear medidas necesarias y ponerlas en acción para

Fortalecer las debilidades de las tres primeras dimensiones mencionadas.

b. Ante la situación planteada el nivel de CO en la Etsunp se encuentra en un estado muy preocupante pues analizando las dimensiones debilitadas es evidente que el manejo de toma de decisiones por parte de los directivos de la Etsunp está causando un clima organizacional no apropiado ni saludable para los docentes.

5.2. JUSTIFICACIÓN

Actualmente las empresas están experimentando diversos cambios que son muy importantes, es así que podemos decir que vivimos en una sociedad multifuncional donde el recurso humano es el recurso esencial de la empresa, Donde el único camino de la empresa exitosa de los años venideros es conocer y adaptarse a dichos cambios que le permitirán entender y satisfacer las necesidades de sus clientes ofreciendo productos y/o servicios específicos. Considerando la situación es que nace el interés de realizar el trabajo de investigación titulado Clima Organizacional y Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana 2016, que nos permitirá conocer con mayor profundidad los problemas que afronta esta empresa y las necesidades que tiene la misma para luego establecer estrategias que sirvan como alternativas para la solución de problemas como los constantes cambios que se están presentando.

Entendemos bien el concepto de clima organizacional y de manera genérica lo identificamos como el ambiente que se vive en la empresa en un momento determinado; en donde puede resultar agradable o desagradable trabajar; o bien como la cualidad o propiedad del ambiente general, que perciben o experimentan los

miembros de la organización, las que pueden ser de orden interno o externo y que influyen en su comportamiento.

Un ambiente laboral ameno, con una cultura empresarial que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso con las tareas, será siempre una ventaja competitiva para las empresas, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los trabajadores.

Toda organización por más pequeña que sea, necesita un análisis de su funcionamiento que le permita sostenerse en el mercado, y podemos decir que la dirección eficiente de una organización busca a un trabajador motivado, que sienta orgullo, entusiasmo y diversión en su labor, así como utilizar técnicas y métodos gerenciales de acorde a las características de la misma, contribuye al éxito.

Por lo tanto, es conveniente y necesario para la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, realizar un estudio relacionado al Clima Organizacional y la Productividad Empresarial en las empresas.

5.3. PROBLEMA.

¿Cómo influye el Clima Organizacional, en la Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana?

5.4. MARCO REFERENCIAL

MARCO TEORICO

Clima Organizacional.

Chiavenato. (2006), El Clima Organizacional representa el cuadro más amplio de la influencia ambiental sobre la motivación. El Clima Organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influye su conducta. El ambiente

organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivación para determinadas conductas.

Chiavenato. (2006). El clima es el ambiente psicológico y social de una organización, y condiciona el comportamiento de sus miembros. Una moral elevada genera un clima receptivo, agradable, amistoso y cálido, mientras que la moral baja conduce a un clima negativo, inamistoso, frío y desagradable.

Chiavenato. (2007). El clima organizacional es el medio ambiente humano y físico en el que se Desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la Productividad, está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los Comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, Con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan, con la propia Actividad de cada uno; es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de Gestión, la que proporciona o no, el terreno adecuado para un buen clima laboral, forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas; mientras que un "buen clima" se orienta hacia los objetivos generales, un negativo destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento, para medir el clima laboral lo normal es utilizar escalas de evaluación.

En las organizaciones el clima laboral es una garantía plena de desarrollo y Éxito para la organización y toda su gente, no habrá barreras donde la gente no Llegue, porque su fuerza interior es más grande que todos los obstáculos, así poder alcanzar cualquier meta.

Méndez (2006). Se refiere al Clima Organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso

de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Seisdedos, (1996). Se denomina clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Dice que lo importante es cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización.

Según Forehand y Von Gilmer (1964). Definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Litwin y Stringer (1968). Quienes definieron al clima como "efectos subjetivos percibidos del sistema, forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada." (Dessler, 1986, pág. 182, citado por Betzhold, 2006).

Factor interno

Jiménez (2011) Estructura: Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel.

Jiménez (2011) Relaciones: Estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento y en base a la efectividad, productividad, utilidad, y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral (mobbing) y otros inconvenientes de este estilo.

Factor externo

Carrasco (2011) Cliente: El cliente es una figura que siempre está presente, es lógico, es quien demanda los productos y servicios que las empresas ofrecen y por lo que consiguen consolidarse en el mercado y obtienen los ingresos y rendimientos para posicionarse y sobrevivir.

Pérez, Gil y Roque (2009) Proveedor: Organización o persona que proporciona un producto o servicio. (Productor, Distribuidor, Vendedor de un producto o prestador de un servicio o información).

Mayo (1880-1949). Encontró elementos muy importantes que explicaban las necesidades internas del ser humano, presentando la organización como el espacio donde se realizaba la actividad social más importante del individuo, y finalmente como señala Rubio (2003), distinguió una novedosa relación entre directivos y trabajadores.

Brunet, (1987). Afirma que el concepto de Clima Organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

En 1950 Cornell. Viene a definir el clima como el conjunto de las percepciones de las personas que integran la organización. Aunque este constructo, como tal no se elaboró hasta la década de los 60.

Fernández y Sánchez (1996). Señalan que se considera como punto de introducción el estudio de Halpan y Croft (1963) acerca del clima en organizaciones escolares, pero anterior a éste se encuentra el de Kurt Lewin como precursor del interés en el contexto que configura lo social. Para Lewin, el comportamiento está en función de la interacción del ambiente y la persona, como ya se mencionó en el apartado de comportamiento organizacional.

Fernández y Sánchez (1996). Los orígenes de la preocupación por el clima organizacional se sitúan en los principios de la corriente cognitiva en psicología, en el sentido de que el agotamiento de las explicaciones del comportamiento humano desde la perspectiva conductista produjo una reconciliación de la caja negra en que se había convertido a la persona. Ello plantea razonar acerca de la medida en que la percepción influye en la realidad misma. Esta idea comenzó a moverse por todos los campos en los que la psicología tenía su papel, entre los que se halla, por supuesto, el campo del clima laboral.

Anzola, (2003). Opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Rivero, (2006, p. 5) Para cualquier directivo conocer el Clima Organizacional, es de suma importancia, podrá tener una rápida retroalimentación acerca de estos procesos socios psicológicos que determinan los comportamientos organizacionales Permitiéndole además introducir cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros como en la estructura organizacional"

Según el criterio de Betzhold (2006). La primera piedra en la investigación del clima organizacional partió del experimento diseñado por Lewin, Lippit y White en 1939, para estudiar el efecto que determinados estilos de liderazgos (democrático, *laisse faire* (dejar hacer) y autoritario), tenían en el clima. Demostrándose finalmente que lo diferentes tipos de liderazgos dieron lugar a muy diferentes atmósferas sociales.

Dimensiones del Clima Organizacional.

Chiavenato (2006), Señala que las dimensiones del clima organizacional son:

1.- Estructura Organizacional. Puede imponer límites o libertad de acción para las personas, por medio de orden, restricciones y limitaciones impuestas en la situación de trabajo, como las reglas, reglamentos, procedimientos, autoridad, especialización, etcétera. Cuando más libertad, tanto mejor el clima.

2.- Responsabilidad. Puede cohibir o incentivar la conducta de las personas por medio de dependencia del superior, negación de la iniciativa personal, restricción en cuanto a toma de decisiones personales, etc. Cuanto más se incentiva, tanto mejor el clima organizacional.

3.- Riesgo. La situación de trabajo puede ser esencialmente protectora para evitar riesgos o puede ser una fuerza que impulsa a asumir desafíos nuevos y diferentes, cuanto más se impulsa, tanto mejor el clima.

4.- Recompensa. La organización puede enfatizar críticas y sanciones como puede estimular recompensas e incentivos por el alcance de resultados, dejando el método de trabajo a criterio de cada persona. Cuanto más se estimula las recompensas e incentivo, tanto mejor el clima.

5.- Calor y Apoyo. Las organizaciones pueden mantener un clima frío y negativo de trabajo, al igual que puede crear calor humano, compañerismo y apoyo a la iniciativa personal y grupal, cuanto más calidez sea la organización, tanto mejor será su clima.

6.- Conflicto. La organización puede establecer reglas y procedimientos para evitar choques de opiniones diferentes, como puede incentivar diferentes puntos de vista y administrar los conflictos que se derivan por medio de la confrontación. Cuanto más incentivos a diferentes puntos de vista, tanto mejor el clima.

Teoría del Clima Organizacional de Likert

Brunet, (2004) Señala que la teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización, de Rensis Likert, permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa.

En la teoría de Sistemas, Likert, (citado por Brunet, 2004) plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Dice, también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad subjetiva.

A. Tipos de Clima Organizacional de Likert

Likert, (citado por Brunet, 1987) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

- a) **Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador** En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y

aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

B) Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

c) Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

d) Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no

se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

B.- Características del Clima Organizacional

En el clima organizacional es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones, entre ellas: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos, etc. Por ejemplo cuando hay un aumento general de salarios, la motivación de los trabajadores se ve incrementada y se puede decir que tienen más ganas de trabajar, situación contraria si en vez de darse un incremento de salarios se hiciera un recorte de personal.

Como características medulares del clima organizacional, Silva, (1996) anota las siguientes:

- a) Es externo al individuo
- b) Le rodea pero es diferente a las percepciones del sujeto.
- c) Existe en la organización.
- d) Se puede registrar a través de procedimientos varios.
- e) Es distinto a la cultura organizacional.

Rodríguez, (2001). Menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- a) Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- b) El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.
- c) El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- d) Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- e) Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- f) Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

Como podemos observar, el clima organizacional y el comportamiento de las personas tienen una estrecha relación, pues el primero produce un importante efecto sobre las personas, es decir, de modo directo e indirecto la percepción que las personas tengan del clima organizacional produce consecuencias sobre su proceder, Asimismo, podemos decir que el comportamiento de las personas causa un impacto en el clima organizacional.

C.- Componentes del Clima Organizacional.

Según Brunet, (2004) interactúan componentes tales como el comportamiento de los individuos y de los grupos, así como la estructura y los procesos organizacionales, para crear un clima organizacional que, a su vez, produce los resultados que se observan a nivel de rendimiento organizacional, individual o de grupo.

D.- Dimensiones del Clima Organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son aquellas características que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidas.

Rodríguez, (1999). Comenta que el clima de una organización es un complejo en el que intervienen múltiples variables, tales como el contexto social en el que se ubica la organización, las condiciones físicas en que se da el trabajo, la estructura formal de la organización, los valores y normas vigentes en el sistema organizacional, la estructura informal, los grupos formales e informales que subsisten, sus valores y sus normas, las percepciones que los miembros de los distintos grupos tienen entre sí y con respecto a los miembros de otros sectores formales o grupos informales existentes, las definiciones oficiales y las asumidas de las metas y de los rendimientos, los estilos de autoridad y liderazgo, etc.

Likert, (citado por Brunet, 2004) mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

- 1.- **Los métodos de mando:** La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
- 2.- **Las características de las fuerzas motivacionales:** Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
- 3.- **Las características de los procesos de comunicación:** La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- 4.- **Las características de los procesos de influencia:** La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.

5.- **Las características de los procesos de toma de decisiones:** La pertinencia de la información en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.

6.- **Las características de los procesos de planeación:** La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.

7.- **Las características de los procesos de control:** El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.

8.- **Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento:** La planeación, así como la formación deseada.

Brunet, (1987) menciona otro cuestionario de 11 dimensiones desarrollado por Pritchard y Karasick:

1.- **Autonomía.** Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.

2.- **Conflicto y cooperación:** Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

3.- **Relaciones Sociales:** Se trata del tipo de atmosfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.

4.- **Estructura:** Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.

5.- **Remuneración.** Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores (los salarios, los beneficios sociales, etc.)

6.- **Rendimiento.** (Remuneración). Aquí se trata de la contingencia rendimiento/ remuneración o, en otros términos, de la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.

7.- Motivación. Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.

8.- Estatus. Este aspecto se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización le da a estas diferencias.

9.- Flexibilidad e innovación. Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar nuevas cosas y de cambiar la forma de hacerlas.

10.- Centralización de la toma de decisiones. Esta dimensión analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

11.- Apoyo. Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

Rodríguez, (1999). Menciona un cuestionario muy difundido, el de Litwin y Stringer, el cual consta de seis dimensiones:

1.- Estructura organizacional: Reglamentos, deberes y normas que la organización establece, según son percibidas por sus miembros. **2.-**

Remuneraciones: Nivel de aceptación de los sistemas de recompensas existentes y reconocimiento de la relación existente entre tarea y remuneración.

3.- Responsabilidad: Grado en que la organización es percibida como otorgando responsabilidad y autonomía a sus miembros.

4.- Riesgos y toma de decisiones: Grado en que las diferentes situaciones laborales ofrecen la posibilidad de asumir riesgos y adoptar decisiones.

5.- Apoyo: Percepciones que tienen los miembros de la organización de sentirse apoyados por su grupo de trabajo.

6.- Conflicto: Nivel de tolerancia al conflicto que puede tener un miembro de la organización.

Debido a la gran cantidad de conjuntos de dimensiones y múltiples cuestionarios de clima organizacional que han surgido, es necesario llegar a un consenso de las dimensiones que existen en común. Campbell, (citado por Silva, 1996) estima que un cuestionario de clima debe contemplar las siguientes dimensiones básicas:

1.- **Autonomía individual:** Se refiere a la responsabilidad, independencia y poder de decisión de que goza el sujeto en su organización.

2.- **Grado de estructura del puesto:** Apunta a la forma en que se establecen y transmiten los objetivos y métodos de trabajo al personal.

3.- **Recompensa:** Referido a los aspectos económicos y a las posibilidades de promoción.

4.- **Consideración, agradecimiento y apoyo:** Relativo a las formas en que el empleado recibe estímulos de sus superiores.

PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL.

Productividad.

Vanegas. (2001). La productividad es el mejoramiento efectivo de las capacidades productivas de una organización.

Instituto Mexicano de contadores públicos A.C (1997). La productividad es el resultado que obtiene la empresa al trabajar con calidad, para determinar su efecto es necesario tomar en consideración no solo el impacto económico, sino también la trascendencia de las condiciones de la vida de su personal y del público en general.

Gutiérrez (2005). La productividad vista así tiene dos componentes: eficiencia (del total de recursos, cuantos fueron utilizados y cuantos desperdiciados), y eficacia (de los resultados alcanzados cuantos cumplen los objetivos o requisitos de calidad). Así, buscar eficiencia es tratar de que no haya desperdicio de recursos, mientras que la eficacia implica utilizar los recursos para el logro de objetivos trazados.

PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL.

Se define como el resultado de las acciones que se deben llevar a cabo para conseguir los objetivos de la empresa además de un buen clima laboral, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten y los resultados de los mismos.

Para conseguir una buena productividad empresarial es necesario realizar una buena Gestión Empresarial a través de diferentes técnicas. El objetivo de esta estrategia es mejorar la productividad, sostenibilidad y competitividad garantizando la viabilidad de la empresa.

La Productividad Empresarial evalúa la proporción de tiempo dedicado a actividades que la empresa considera como productivas, de todo el tiempo que, dentro del laboral establecido se dedica a la actividad. Es posible medir la productividad de los empleados a nivel individual, la productividad de un equipo de trabajo y de cada uno de sus miembros así como cuantificar la productividad destinada a un proyecto concreto.

La productividad empresarial es un método evaluativo que se refiere a que una empresa logra resultados más eficiente a un menor costo, con el fin de incrementar la satisfacción de los clientes y la rentabilidad. Cuán mayor sea la productividad de una empresa, más útil será para la comunidad gracias a que ésta se expande y genera empleo e impuestos.

TIPOS DE PRODUCTIVIDAD.

Productividad de Procesos. Es el uso más idóneo de todo tipo de recursos: físicos, tecnológicos, herramientas de gestión y, sobre todo, talento humano. La adecuada conjunción de todos estos aspectos hace posible: alcanzar altos niveles de calidad en el estándar de producción, agregar valor y lograr un servicio al cliente excelente.

Productividad del Marketing. En la actual economía globalizada es totalmente necesario generar estrategias comerciales que permitan llegar a nuevos mercados para así aumentar la base de clientes y, posteriormente, consolidarlos y fidelizarlos.

Productividad en la Innovación. Es muy importante que la innovación se perciba como algo nuevo y rentable en la organización, siendo necesarias continuas acciones de monitorización del entorno, conocimiento de la evolución de las tendencias, realizar benchmarking (comparación entre empresas) y estar muy al corriente de las nuevas tecnologías.

Productividad de Conocimientos. Las empresas deben tener conocimiento preciso, de calidad y actualizaciones sobre todo de tipo de aspecto relacionados con su ámbito de actividad: tecnológicas, herramientas, procesos de organización, métodos de mejora de calidad. Etc.

EFICACIA.

Koontz y Weihrich (2004), la eficacia es el cumplimiento de objetivos.

Oliveira (2002). Está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado.

EFICIENCIA.

Koontz y Wehrich, la eficiencia es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos.

Chiavenato (2004). Significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS

VARIABLES a.- Variables:

Independiente: Clima Organizacional.

Dependiente: Productividad Empresarial.

b.- OPERACIONALIDAD DE VARIABLES:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p>“El Clima Organizacional y Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala, Sullana - 2016”</p>	<p>¿Cómo influye el Clima Organizacional en la Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala - Sullana?</p>	<p>El Clima Organizacional influye en la Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala - Sullana.</p>	<p>Analizar y determinar cómo influye el Clima Organizacional en la Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala – Sullana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Analizar el Clima Organizacional de la Asociación de Bananeros Orgánicos. Sullana. <input type="checkbox"/> Determinar el nivel de Productividad Empresarial que se desarrolla en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana. <input type="checkbox"/> Analizar si el Clima Organizacional, tiene relación o asociación con la Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala - Sullana.

5.5. HIPÓTESIS.

El Clima Organizacional influye en la Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos - Sullana?

5.6. OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL.

Analizar y determinar cómo influye el Clima Organizacional en la Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala – Sullana.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Analizar el Clima Organizacional de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana.
- Determinar el nivel de Productividad Empresarial que se desarrolla en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana.
- Analizar si el Clima Organizacional, tiene relación o asociación con la Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana.

6. METODOLOGÍA.

Tipo y Diseño de Investigación.

Tipo de Investigación.

En la metodología se trata de una investigación de nivel correlacional causal, con diseño descriptivo.

Investigación de Nivel Correlacional / Causal: Es aquel tipo de diseño que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables. Con esta investigación, veremos si influye mucho o no el Clima Organizacional en la Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana.

Este diseño tiene como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales.

Por lo tanto, los diseños correlacionales/causales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pueden pretender analizar relaciones de causalidad.

Diseño Descriptivo: Un estudio descriptivo es aquel en que la información es recolectada sin cambiar el entorno (es decir, no hay manipulación). En ocasiones se conocen como estudios “correlacionales”. Los estudios descriptivos también se llevan a cabo para demostrar las asociaciones o relaciones entre las cosas en el entorno.

Diseño de la Investigación



Dónde:

X: El Clima Organizacional (Variable Independiente)

Y: Productividad Empresarial (Variable Dependiente)

POBLACIÓN – MUESTRA.

POBLACIÓN

La población está conformada por 40 personas que laboran en la empresa Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala – Sullana.

MUESTRA

Se ha considerado, con fines de representatividad y significancia de la muestra, a los 40 colaboradores de la Asociación de bananeros Orgánicos Chalacala, del distrito de Sullana.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Durante el desarrollo de la investigación se va a utilizar como técnica de recolección de información la encuesta, y como instrumento de recolección de datos se usará el cuestionario que se aplicará a los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana. Se elaborará una serie de preguntas basadas en las variables de estudio, las cuales ayudarán a recolectar la información que se necesita para la investigación.

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se realizará mediante el procesamiento de los datos en la computadora aplicando el Programa SPSS Versión 21, en el cual se procederá a analizar los datos obtenidos de la encuesta que se aplicará a los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana.

Para analizar los datos obtenidos se tabulará cuadros estadísticos que permitirán hacer el análisis univariado, es decir, analizar pregunta por pregunta de la encuesta aplicada. También se utilizará la estadística descriptiva (análisis de tendencia central) “media, mediana y moda”. Para ese análisis se utilizará el Programa SPSS Versión 21.

7. RESULTADOS

¿En su opinión cree usted que los conflictos personales interfieren en las relaciones humanas dentro de la empresa?

TABLA N° 01

Trabajadores de la empresa Bananeros Orgánicos, Chalacala Sullana, según su opinión si los conflictos personales interfieren en las relaciones humanas dentro de la empresa.

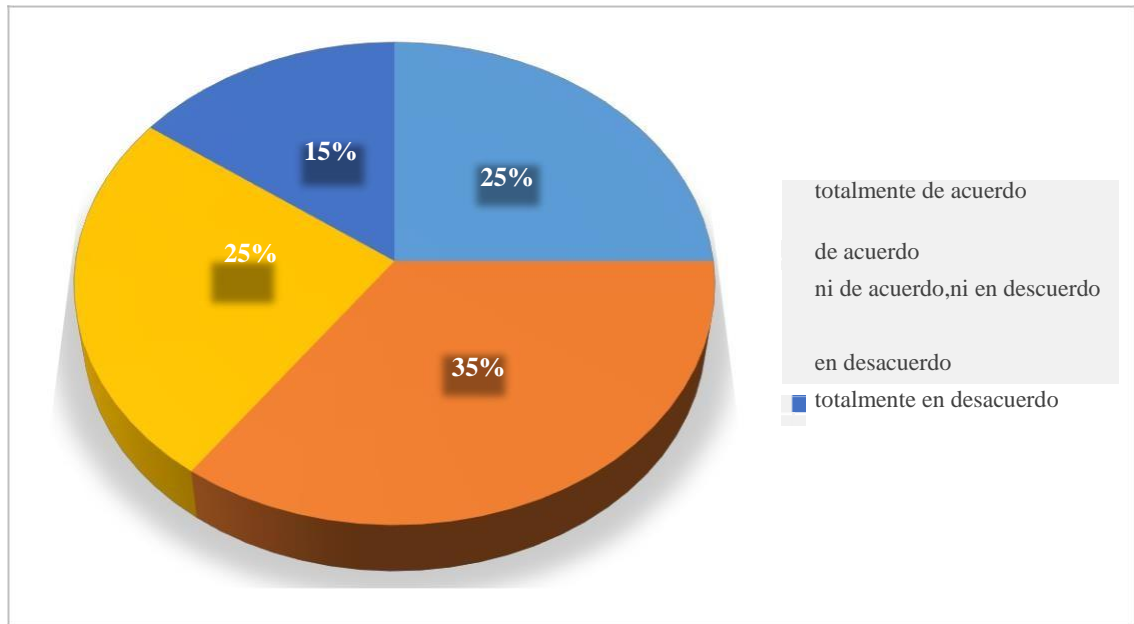
Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	10	25,0	25,0
De acuerdo	14	35,0	60,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0,0	60,0
En desacuerdo	10	25,0	85,0
Totalmente en desacuerdo	6	15,0	100,0
Total	40	100,0	

Elaboración: Bach. David Tineo Raymundo

Fuente: Encuesta de opinión

FIGURA N° 01

Trabajadores de la empresa Bananeros Orgánicos, Chalacala Sullana, según su opinión si los conflictos personales interfieren en las relaciones humanas dentro de la empresa.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de Opinión

El 35% de los trabajadores encuestados en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana están de acuerdo, con que los conflictos personales interfieren en las relaciones humanas dentro de la empresa, el 25% está totalmente de acuerdo, el 25% está en desacuerdo, y el restante 15% está totalmente en desacuerdo.

¿Considera usted, que las relaciones sociales le ayudan a poder mejorar su conducta dentro de la empresa?

TABLA N° 02

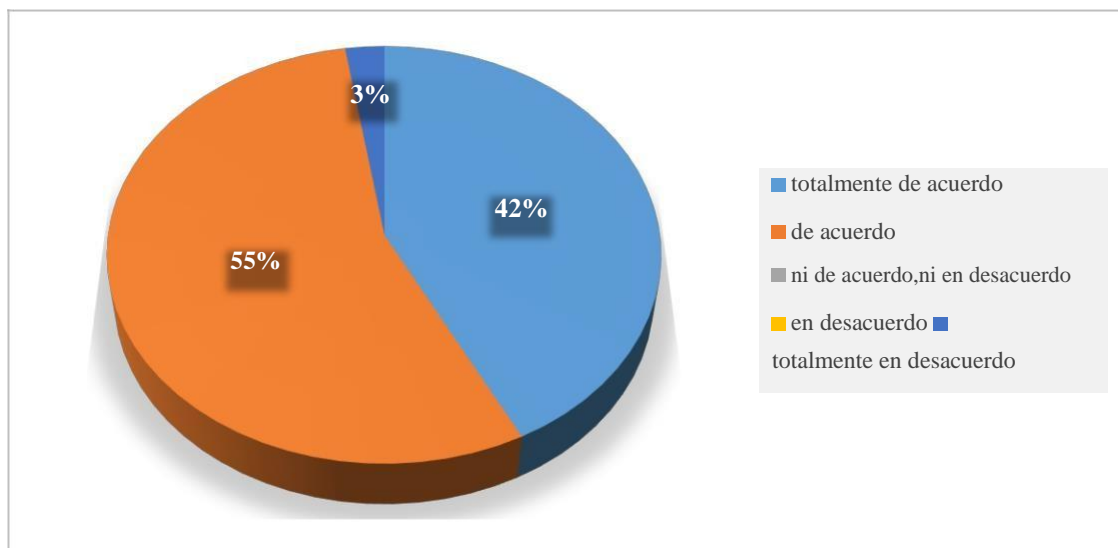
Trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana, según las Relaciones Sociales ayudan a poder mejorar su conducta dentro de la empresa

Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	17	42,5	42,5
De acuerdo	22	55,0	97,5
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0,0	97,5
En desacuerdo	0	0,0	97,5
Totalmente en desacuerdo	1	2,5	100,0
RESULTADOS	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de opinion.

FIGURA N° 02

Trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana, según las relaciones sociales ayudan a poder mejorar su conducta dentro de la empresa.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo

Fuente. Encuesta de opinión

El 55% de los trabajadores encuestados de la asociación de bananeros orgánicos chalacala.sullana, están de acuerdo que la relaciones sociales ayudan a poder mejorar su conducta dentro de la empresa, el 42.5% está totalmente de acuerdo, y el 2.5% restante están totalmente en desacuerdo.

¿Cree usted, que los conflictos que se generan en la empresa, muchas veces se debe a que el Clima Organizacional no es el más adecuado?

TABLA N° 03

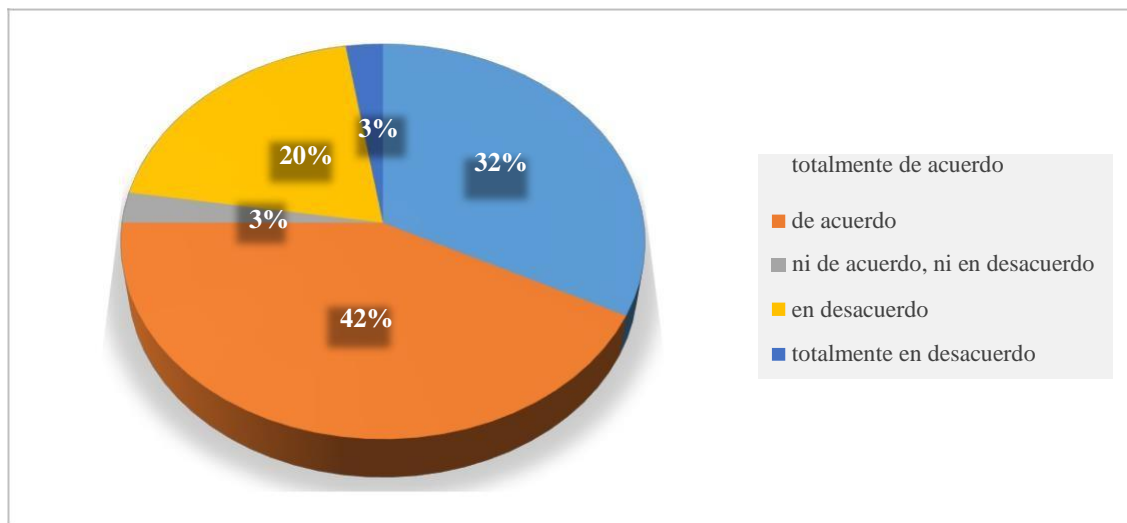
Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala, Sullana, según los conflictos que se generan en la empresa se debe a que el Clima Organizacional no es el más adecuado.

Alternativas	Encuestados	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	13	32,5	32,5
De acuerdo	17	42,5	75,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	1	2,5	77,5
En desacuerdo	8	20,0	97,5
Totalmente en desacuerdo	1	2,5	100,0
RESULTADOS	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de opinión

FIGURA N° 03

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala, Sullana, según los conflictos que se generan en la empresa se debe a que el clima organizacional no es el más adecuado.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de Opinión

El 42.5% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala, Sullana están de acuerdo, con que los conflictos que se generan en la empresa se debe al que el clima organizacional no es el más adecuado, el 32.5% está totalmente de acuerdo, el 20% está en desacuerdo, el 2.5% están en desacuerdo, y el restante 2.5% están indecisos.

¿Si la estructura organizacional de la empresa es buena le permitiría a usted, poder ejercer mejor relación con el grupo de trabajo?

TABLA N° 04

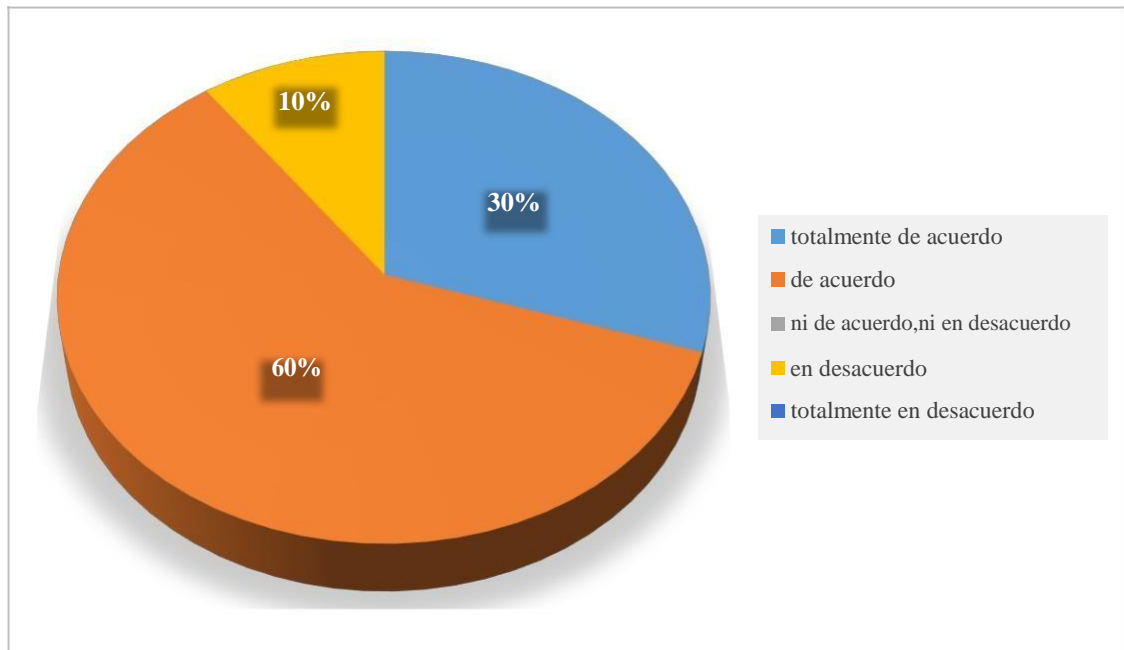
Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana, si la estructura organizacional de la empresa es buena le permitiría relacionarse mejor con el grupo de trabajo.

Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	12	30,0	30,0
De acuerdo	24	60,0	90,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0,0	90,0
En desacuerdo	4	10,0	100,0
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	100,0
RESULTADOS	40	100,0	

Elaboración. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de opinión

FIGURA N° 04

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana, si la estructura organizacional de la empresa es buena le permitiría relacionarse mejor con el grupo de trabajo.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de Opinión

El 60% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana están de acuerdo, con que si la estructura organizacional de la empresa es buena le permitiría relacionarse mejor con el grupo de trabajo, el 30% está totalmente de acuerdo, y el 10% restante está en desacuerdo.

¿Considera usted, que una estructura organizacional inadecuada perjudica al clima organizacional dentro de la empresa?

TABLA N° 05

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana, según una estructura organizacional inadecuada perjudica al clima organizacional.

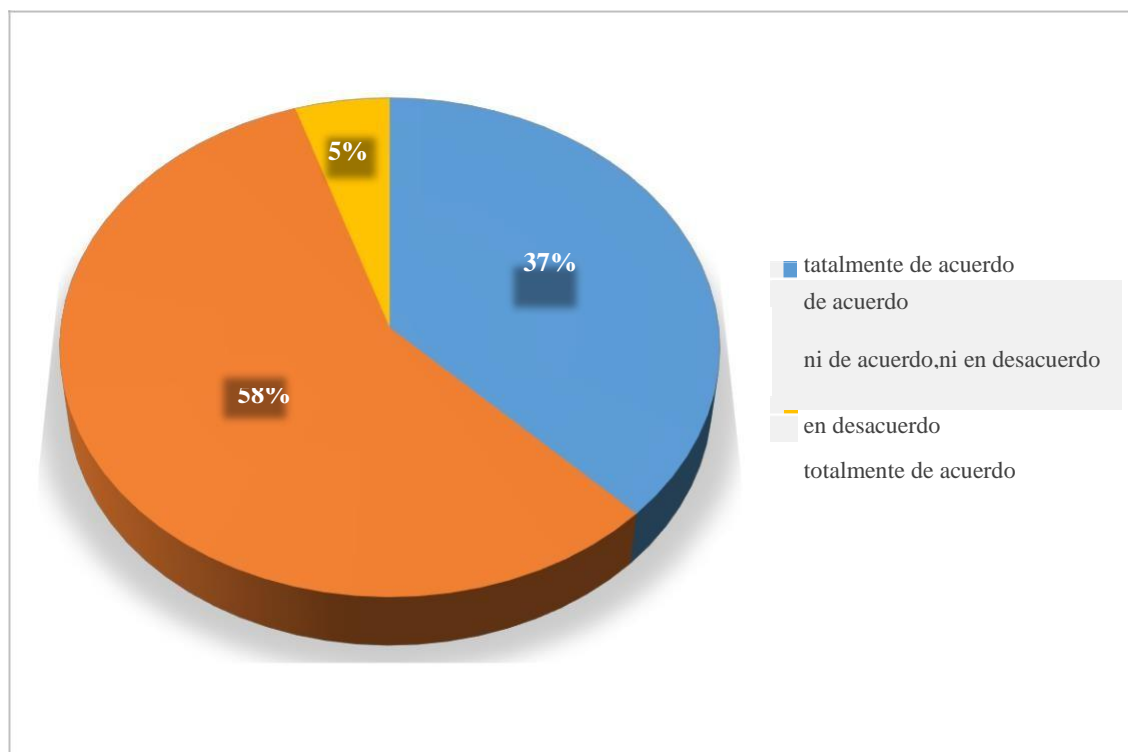
Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	15	37,5	37,5
De acuerdo	23	57,5	95,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0,0	95,0
En desacuerdo	2	5,0	100,0
Totalmente de acuerdo	0	0,0	100,0
RESULTADOS	40	100,0	

Elaboración. David Tineo Raymundo

Fuente. Encuesta de opinión

FIGURA N° 05

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana, según una estructura organizacional inadecuada perjudica al clima organizacional.



Elaboración. Bach. David tinea Raymundo
Fuente. Encuesta de opinión.

El 57.5% de trabajadores encuestados se de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana están de acuerdo con que una estructura organizacional inadecuada perjudica al clima organizacional, el 37.5% está totalmente de acuerdo y el 5% restante está en desacuerdo.

¿Usted está de acuerdo con la Responsabilidad Social Empresarial que practica la empresa?

TABLA N° 06

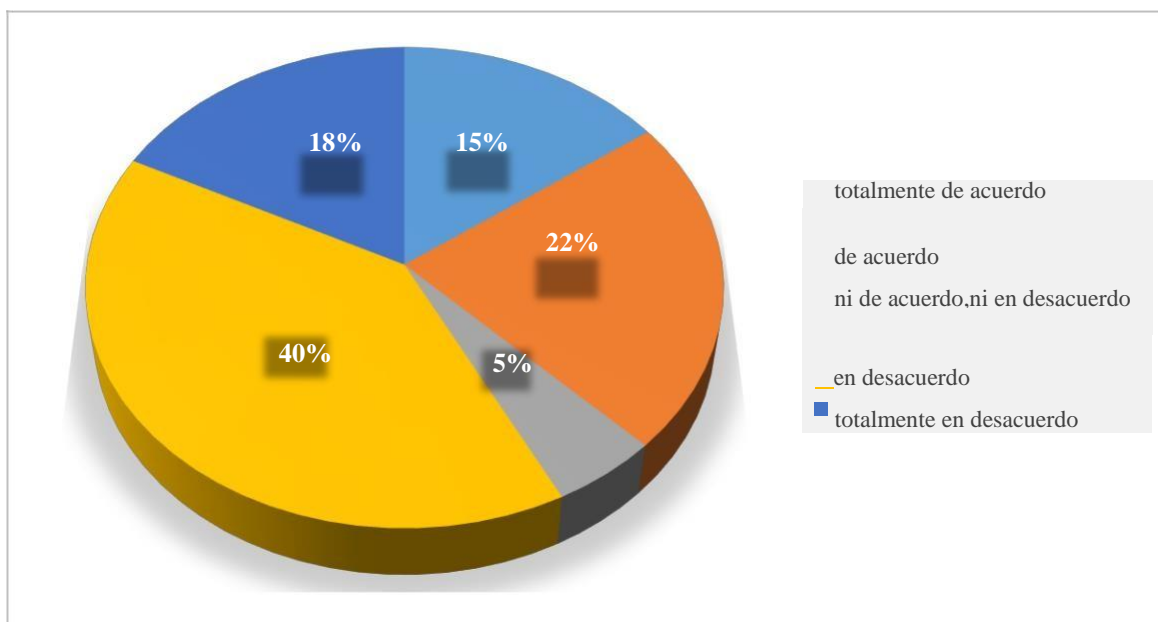
Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala, Sullana, según la Responsabilidad Social Empresarial que practica la empresa.

ALTERNATIVAS	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	15,0	15,0
De acuerdo	9	22,5	37,5
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	2	5,0	42,5
En desacuerdo	16	40,0	82,5
Totalmente en desacuerdo	7	17,5	100,0
RESULTADOS	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de opinión.

FIGURA N° 06

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana, según la Responsabilidad Social Empresarial que practica la empresa.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo

Fuente. Encuesta de Opinión

El 40% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana están en desacuerdo, con que la responsabilidad social empresarial que practica la empresa, el 22.5% está de acuerdo, el 15% está totalmente de acuerdo, el 17.5% está totalmente en desacuerdo, y el restante 5% están indecisos.

¿Las responsabilidades laborales asignadas a su persona son las adecuadas?

TABLA N° 07

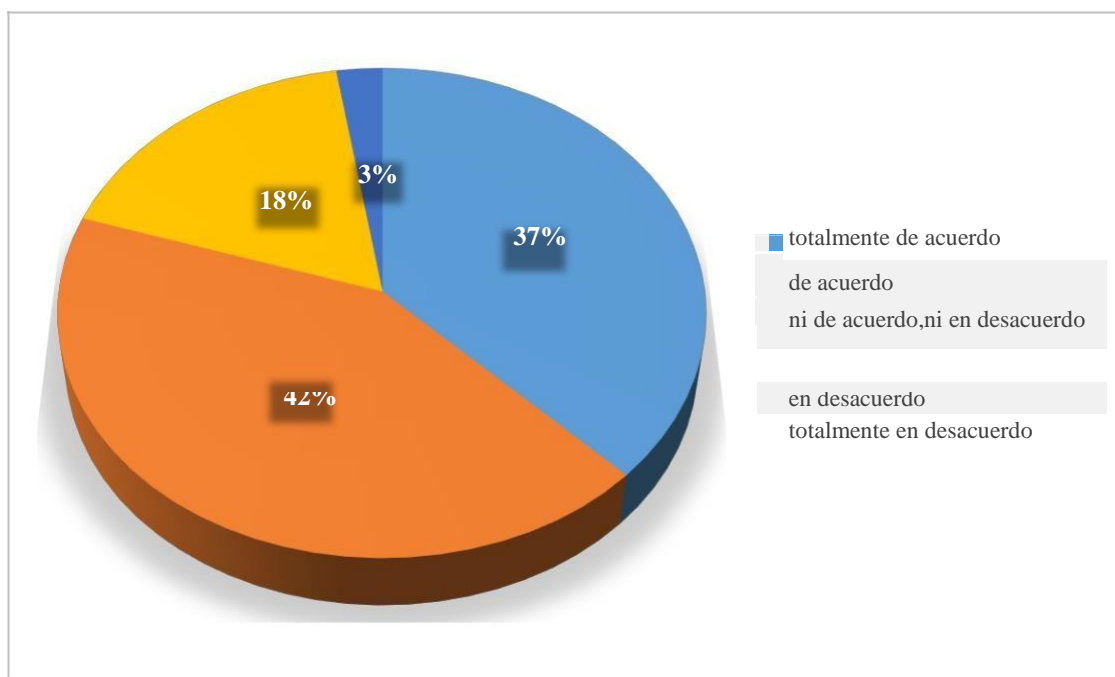
Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana, según las responsabilidades laborales asignadas a su persona son las adecuadas.

Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	15	37,5	37,5
De acuerdo	17	42,5	80,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0,0	80,0
En desacuerdo	7	17,5	97,5
Totalmente en desacuerdo	1	2,5	100,0
RESULTADOS	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de opinión

FIGURA N° 07

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos chalacala. Sullana, según las responsabilidades laborales asignadas a su persona son las adecuadas.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de opinión

El 42.5% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana están de acuerdo, con que las responsabilidades laborales asignadas a su persona son las adecuadas, el 37.5% está totalmente de acuerdo, el 17.5% está en desacuerdo, y el restante 2.5% está totalmente en desacuerdo.

¿Usted se siente plenamente identificado con las responsabilidades que le encomienda la empresa?

TABLA N° 8

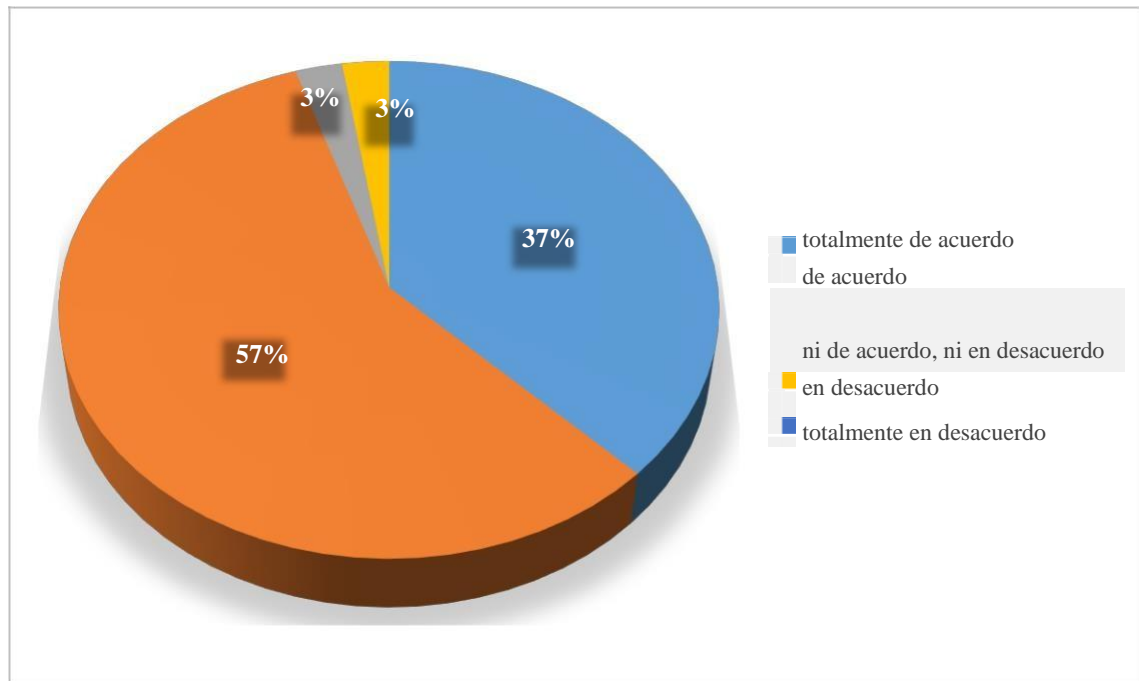
Trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana, se siente plenamente identificado con las responsabilidades que le encomienda la empresa.

Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	15	37,5	37,5
De acuerdo	23	57,5	95,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	1	2,5	97,5
En desacuerdo	1	2,5	100,0
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	100,0
RESULTADOS	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de opinión

FIGURA N° 08

Trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana, se siente plenamente identificado con las responsabilidades que le encomienda la empresa.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de Opinión

El 57.5% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana, está de acuerdo, en cuanto a sentirse identificado con las responsabilidades que le encomienda la empresa, el 37.5% está totalmente de acuerdo, el 2.5% está en desacuerdo, y el restante 2.5% están indecisos.

¿Cree usted, que los incentivos económicos por metas alcanzadas influyen en su desempeño laboral dentro de la empresa?

TABLA N° 9

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, los incentivos económicos por metas alcanzadas influyen en su desempeño laboral dentro de la empresa.

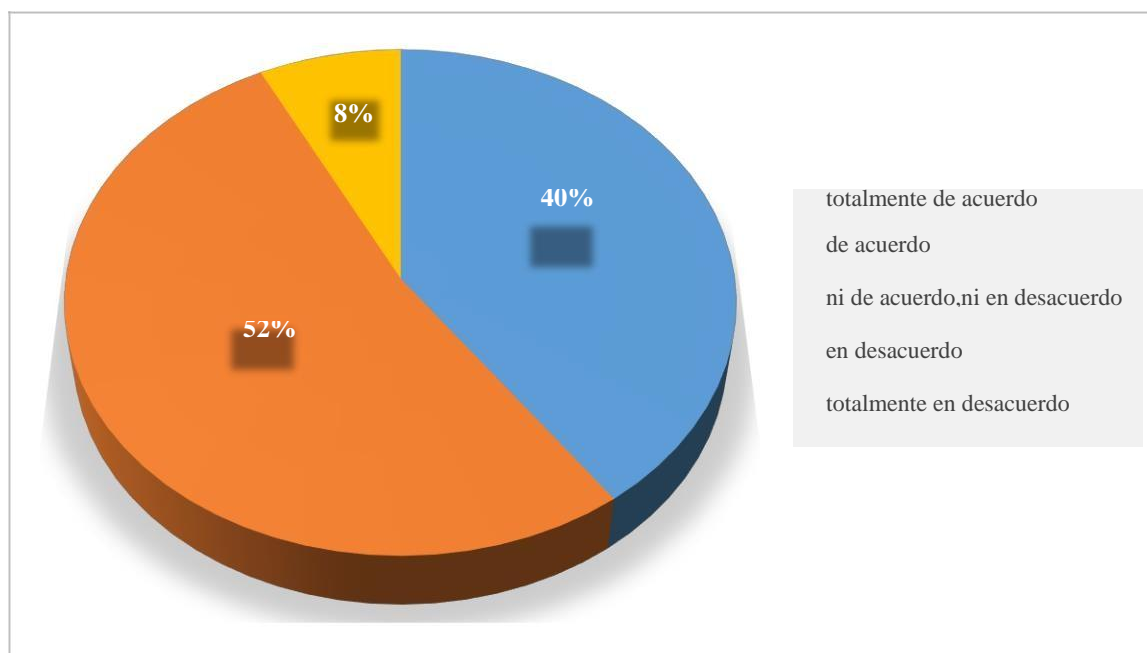
Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	16	40,0	40,0
De acuerdo	21	52,5	92,5
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0,0	92,5
En desacuerdo	3	7,5	100,0
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	100,0
Resultados	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo

Fuente. Encuesta de opinión

FIGURA N° 09

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, los incentivos económicos por metas alcanzadas influyen en su desempeño laboral dentro de la empresa.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de Opinión

El 52.5% de los trabajadores encuestados de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana, están de acuerdo, con que los incentivos económicos por metas alcanzadas influyen en su desempeño laboral dentro de la empresa, el 40% está totalmente de acuerdo, y el restante 7.5% está en desacuerdo.

¿Considera usted, que los reconocimientos, contribuyen no solo a la motivación personal, sino también al enriquecimiento de los recursos humanos de la empresa?

TABLA N° 10

los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, consideran que los reconocimientos contribuyen no solo a la motivación personal, sino también al enriquecimiento de los recursos humanos

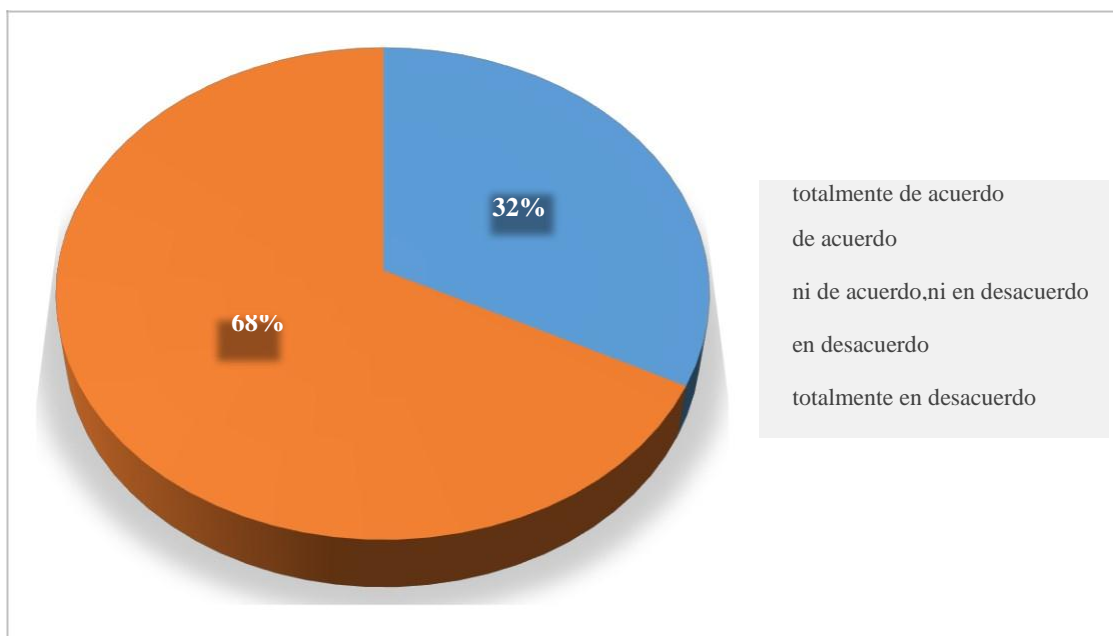
Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	13	32,5	32,5
De acuerdo	27	67,5	100,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0,0	100,0
En desacuerdo	0	0,0	100,0
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	100,0
Total	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo

Fuente. Encuesta de opinión

FIGURA N° 10

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, consideran que los reconocimientos contribuyen no solo a la motivación personal, sino también al enriquecimiento de los recursos humanos.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de opinión

El 67.5% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana están de acuerdo con que los reconocimientos contribuyen no solo a la motivación personal, sino también al enriquecimiento de los recursos humanos, y el restante 32.5% está totalmente de acuerdo.

¿Considera usted, que las recompensas informales satisfacen sus expectativas dentro de la empresa?

TABLA N° 11

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, las recompensas informales satisfacen sus expectativas dentro de la empresa.

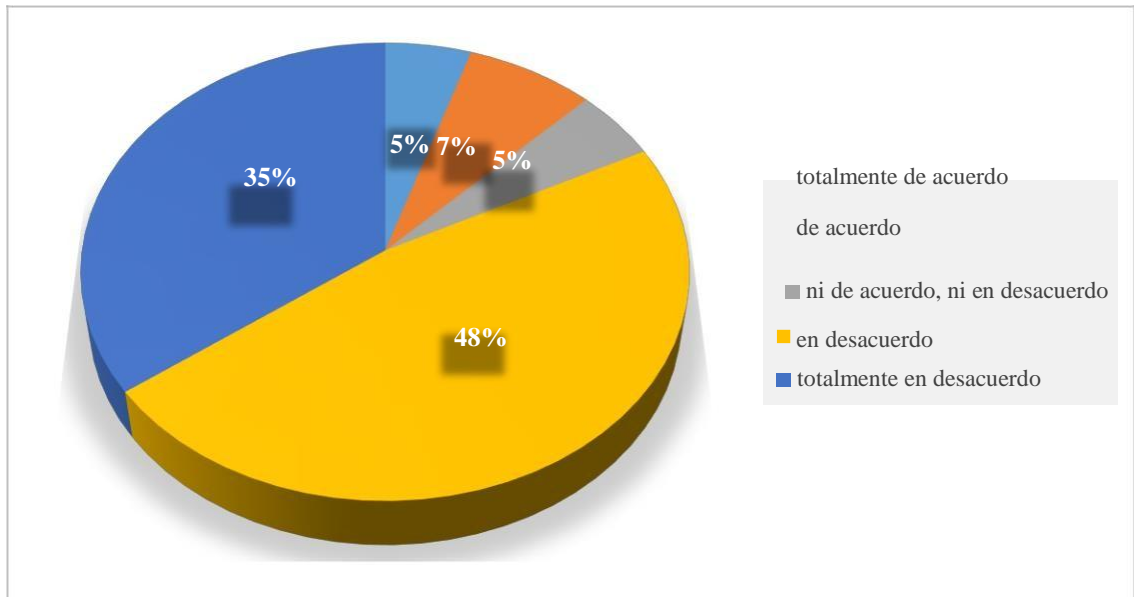
Alternativas	encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	5,0	5,0
De acuerdo	3	7,5	12,5
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	2	5,0	17,5
En desacuerdo	19	47,5	65,0
Totalmente en desacuerdo	14	35,0	100,0
Total	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo

Fuente. Encuesta de opinión

FIGURA N° 11

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, las recompensas informales satisfacen sus expectativas dentro de la empresa.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de opinión

EL 47.5% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana, están en desacuerdo con que las recompensas informales satisfacen sus expectativas dentro de la empresa, el 35% está totalmente en desacuerdo, el 7.5% está de acuerdo, el 5% está totalmente de acuerdo, y el restante 5% están indecisos.

¿Los reconocimientos sin costo son para usted, muestra de satisfacción por su desempeño dentro de la empresa?

TABLA N° 12

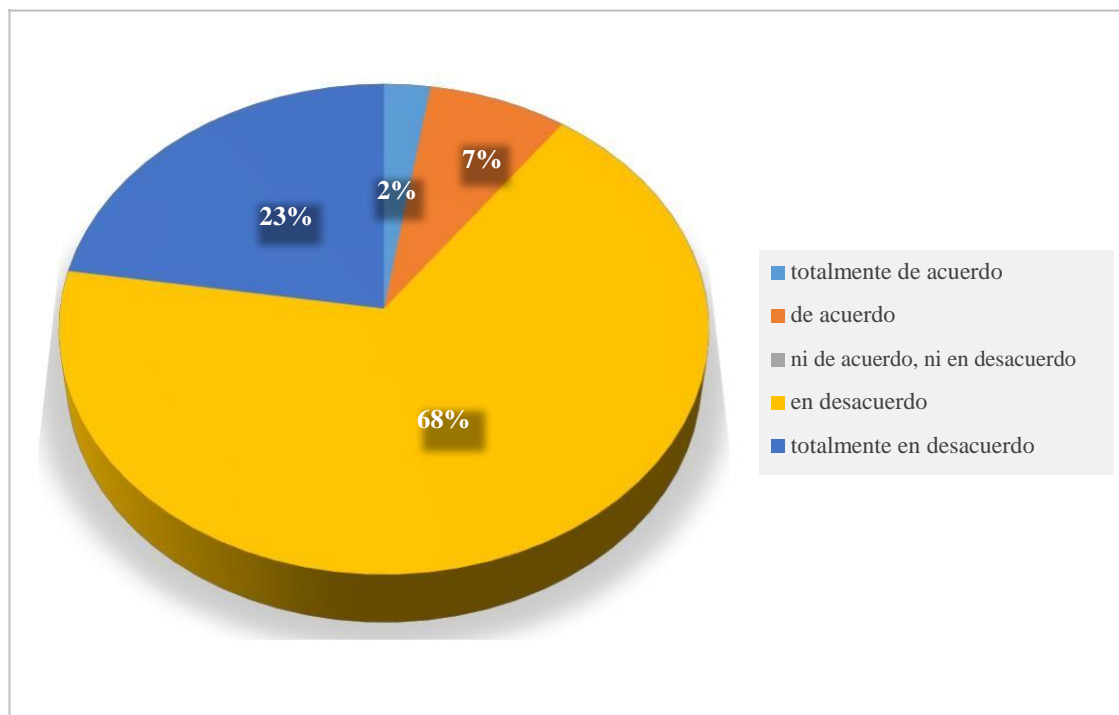
Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, según los reconocimientos sin costo son para usted, muestra de satisfacción por su desempeño dentro de la empresa.

Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	2,5	2,5
De acuerdo	3	7,5	10,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0,0	10,0
En desacuerdo	27	67,5	77,5
Totalmente en desacuerdo	9	22,5	100,0
RESULTADOS	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de Opinión

FIGURA N° 12

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, según los reconocimientos sin costo son para usted, muestra de satisfacción por su desempeño dentro de la empresa.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de Opinión

EL 67.5% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana, están en desacuerdo con que los reconocimientos sin costo son muestra de satisfacción por su desempeño dentro de la empresa, el 22.5% está totalmente en desacuerdo, el 7.5% está de acuerdo, y el restante 2.5% está totalmente de acuerdo.

¿La empresa brinda motivación a los trabajadores, otorgándole reconocimientos por el esfuerzo en sus resultados alcanzados?

TABLA N° 13

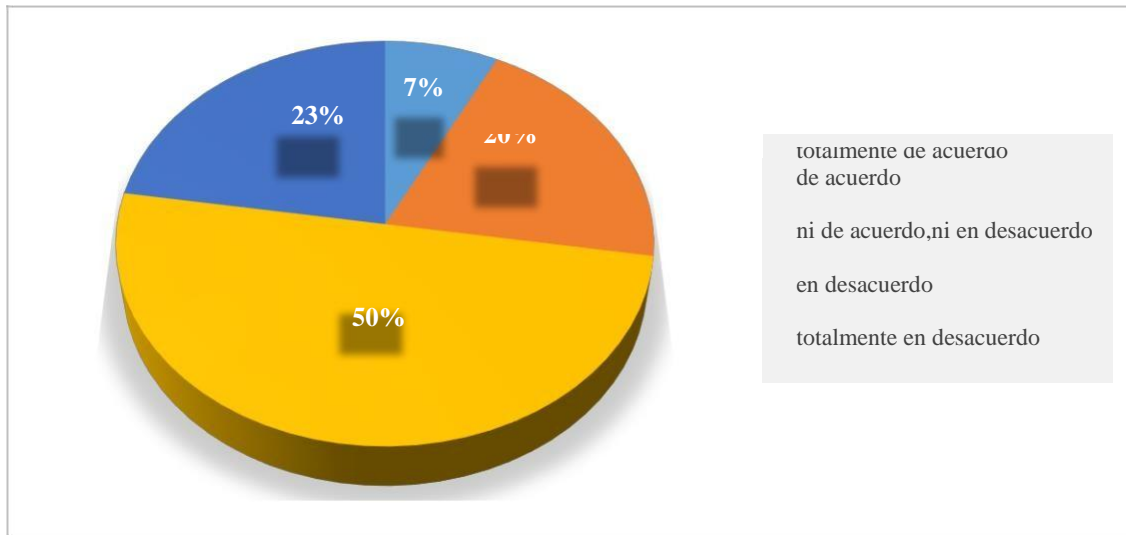
Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana según, la empresa brinda motivación a los trabajadores, otorgándole reconocimientos por el esfuerzos en sus resultados alcanzados.

Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	3	7,5	7,5
De acuerdo	8	20,0	27,5
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0,0	27,5
En desacuerdo	20	50,0	77,5
Totalmente en desacuerdo	9	22,5	100,0
RESULTADOS	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de Opinión

FIGURA N° 13

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana según, la empresa brinda motivación a los trabajadores, otorgándole reconocimientos por el esfuerzos en sus resultados alcanzados.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de Opinión

El 50% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana están en desacuerdo, con que la empresa brinda motivación a los trabajadores, otorgándole reconocimientos por el esfuerzo de sus resultados alcanzados, el 22.5% está totalmente en desacuerdo, el 20% está de acuerdo, y el restante 7.5% está totalmente de acuerdo.

¿Usted se siente comprometido con el logro de los objetivos de la empresa?

TABLA N° 14

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, según se sienten comprometidos con el logro de los objetivos de la empresa.

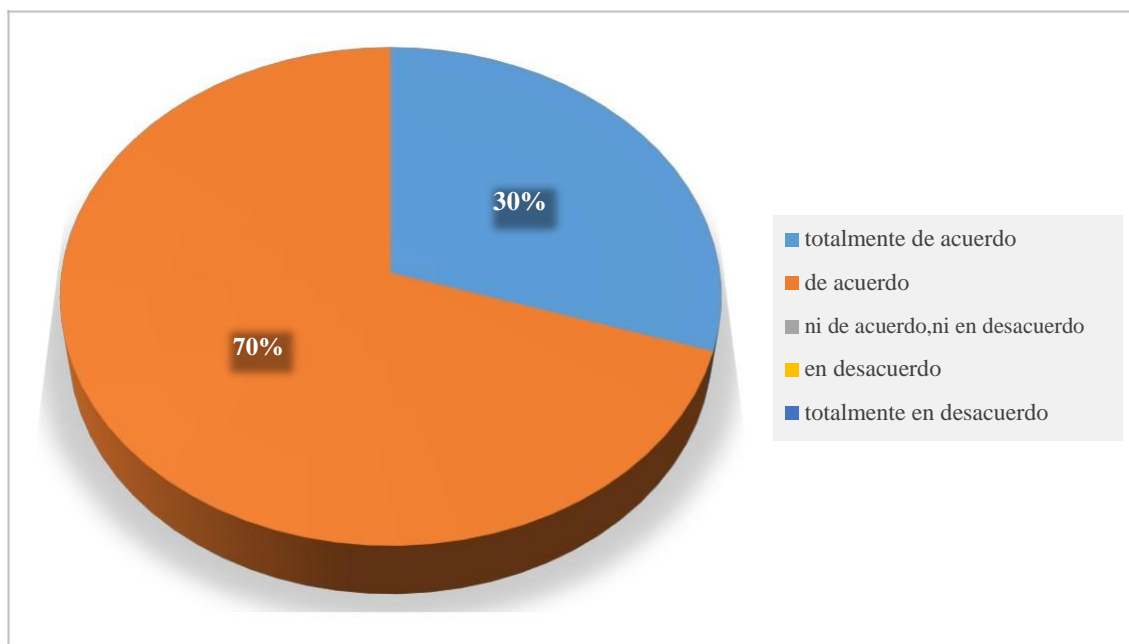
Alternativas	encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	12	30,0	30,0
De acuerdo	28	70,0	100,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0,0	100,0
En desacuerdo	0	0,0	100,0
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	100,0
RESULTADOS	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo

Fuente. Encuesta de opinión

FIGURA N° 14

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, según se siente comprometido con el logro de los objetivos de la empresa.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo

Fuente. Encuesta de opinión

El 70% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana están de acuerdo, en cuanto al logro de los objetivos de la empresa, y el 30% restante está totalmente de acuerdo.

¿Usted, considera que la eficacia es un factor importante dentro de la empresa?

TABLA N° 15

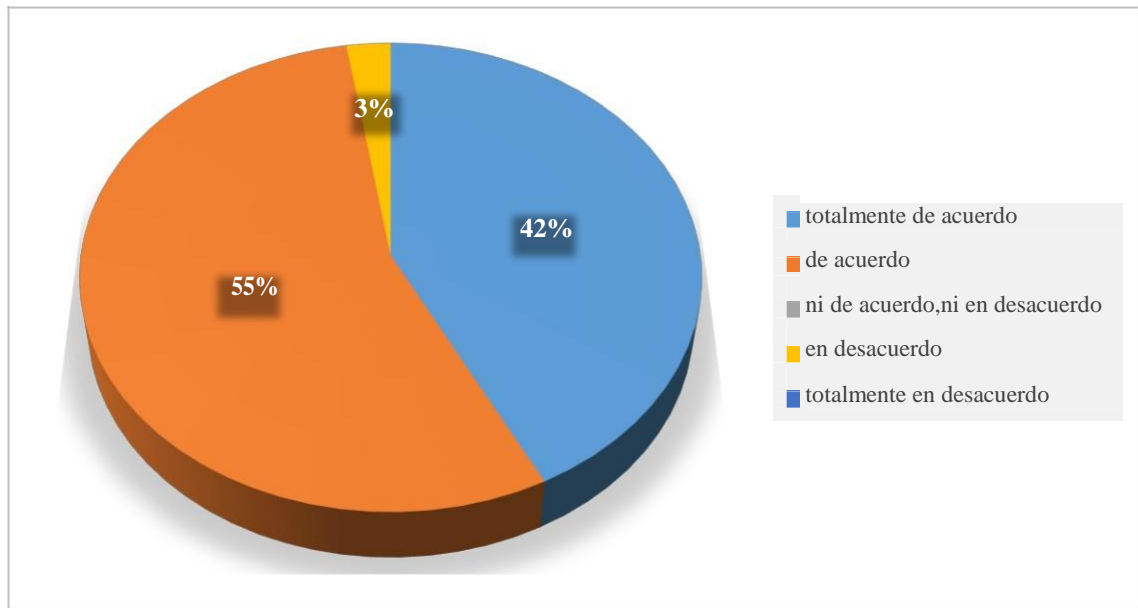
Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, según la eficacia es un factor importante dentro de la empresa.

Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	17	42,5	42,5
De acuerdo	22	55,0	97,5
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0,0	97,5
En desacuerdo	1	2,5	100,0
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	100,0
Total	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de opinión.

FIGURA N° 15

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, según la eficacia es un factor importante dentro de la empresa.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente Encuesta de Opinión

El 55% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana están de acuerdo, con que la eficacia es un factor importante dentro de la empresa, el 42.5% está de totalmente de acuerdo, y el restante 2.5% está en desacuerdo.

¿Usted, está conforme con el impacto que genera el logro de los objetivos dentro de la empresa?

TABLA N° 16

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, según el impacto que genera el logro de los objetivos dentro de la empresa

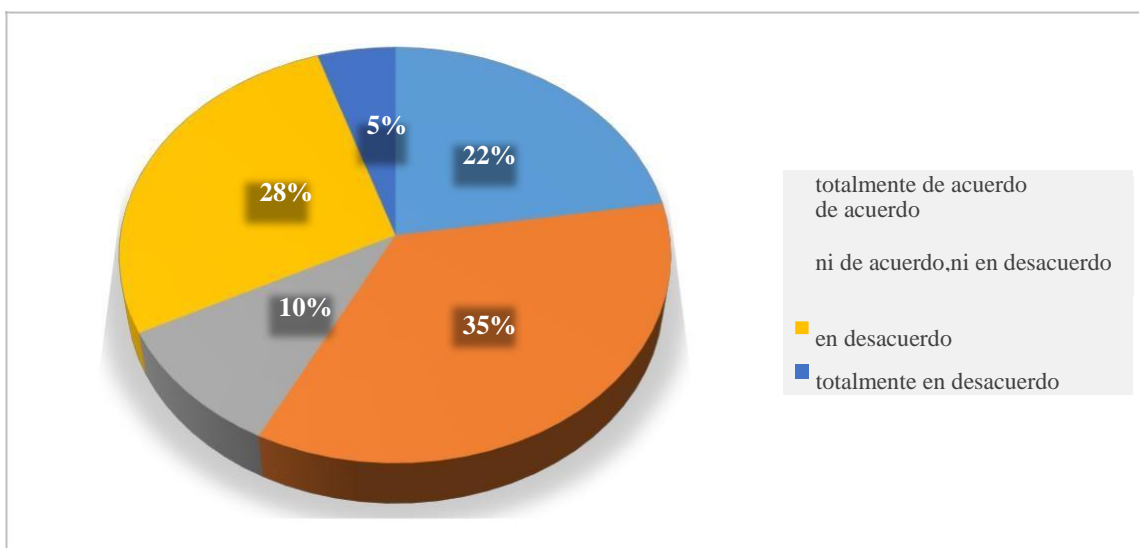
Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	9	22,5	22,5
De acuerdo	14	35,0	57,5
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	4	10,0	67,5
En desacuerdo	11	27,5	95,0
Totalmente en desacuerdo	2	5,0	100,0
RESULTADOS	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo

Fuente. Encuesta de opinión

FIGURA N° 16

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, según el impacto que genera el logro de los objetivos dentro de la empresa.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo

Fuente. Encuesta de Opinión

El 35% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana están de acuerdo, con el impacto que genera el logro de objetivos dentro de la empresa, el 27.5% está en desacuerdo, el 22.5% está totalmente de acuerdo, el 10% están indecisos, y el restante 5% está totalmente en desacuerdo.

¿La optimización de recursos, por parte de la empresa le permite desarrollar adecuadamente su labor?

TABLA N° 17

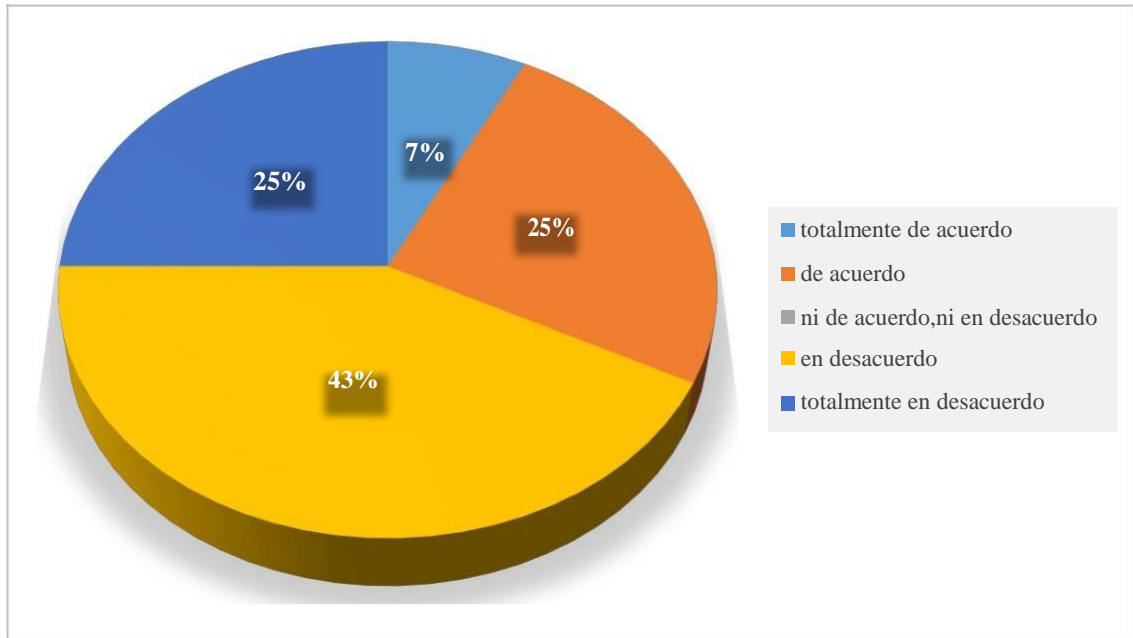
Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, según la optimización de recursos, por parte de la empresa le permite desarrollar adecuadamente su labor.

Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	3	7,5	7,5
De acuerdo	10	25,0	32,5
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0,0	32,5
En desacuerdo	17	42,5	75,0
Totalmente en desacuerdo	10	25,0	100,0
RESULTADOS	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de opinión.

FIGURA N° 17

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, según la optimización de recursos, por parte de la empresa le permite desarrollar adecuadamente su labor.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de Opinión

El 42.5% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana están en desacuerdo, con que la optimización de recursos, por parte de la empresa le permite desarrollar adecuadamente su labor, el 25% está en totalmente en desacuerdo, el 25% está de acuerdo, y el restante 7.5% está totalmente de acuerdo.

¿Considera usted, que un buen clima organizacional ayuda a mejorar su pro actividad?

TABLA N° 18

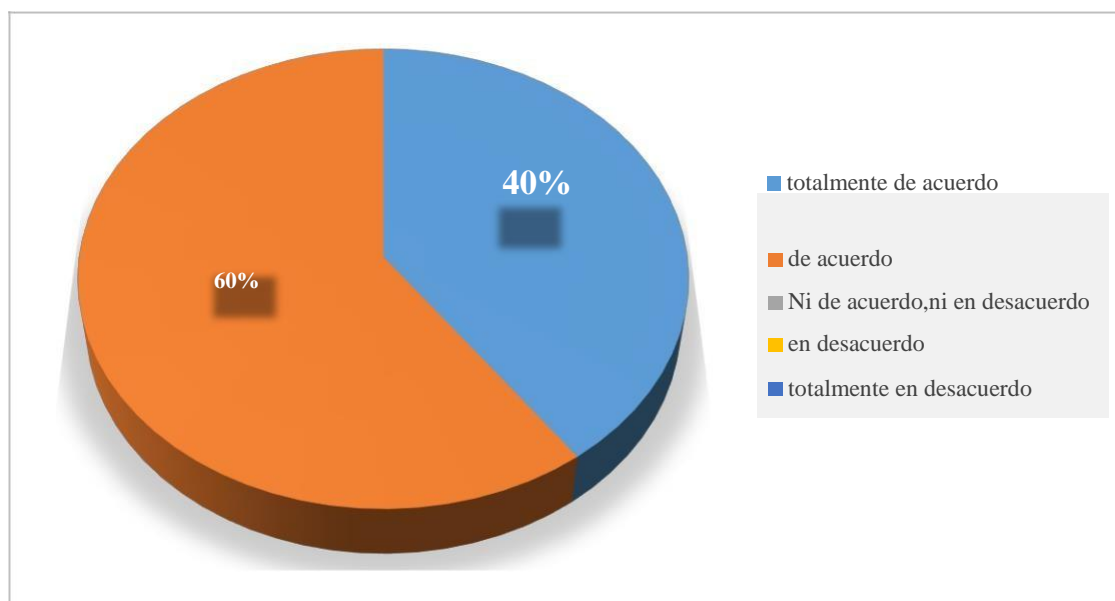
Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, según un buen Clima Organizacional ayuda a mejorar su pro actividad.

Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	16	40,0	40,0
De acuerdo	24	60,0	100,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0,0	100,0
En desacuerdo	0	0,0	100,0
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	100,0
RESULTADOS	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de opinión

FIGURA N° 18

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, según un buen clima organizacional ayuda a mejorar su pro actividad.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de Opinión

El 60% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala, Sullana están de acuerdo, con que un buen clima organizacional ayuda a mejorar su pro actividad, y el restante 40% está totalmente de acuerdo.

¿Cree usted, que un adecuado clima organizacional ayuda al trabajo bajo presión?

TABLA N° 19

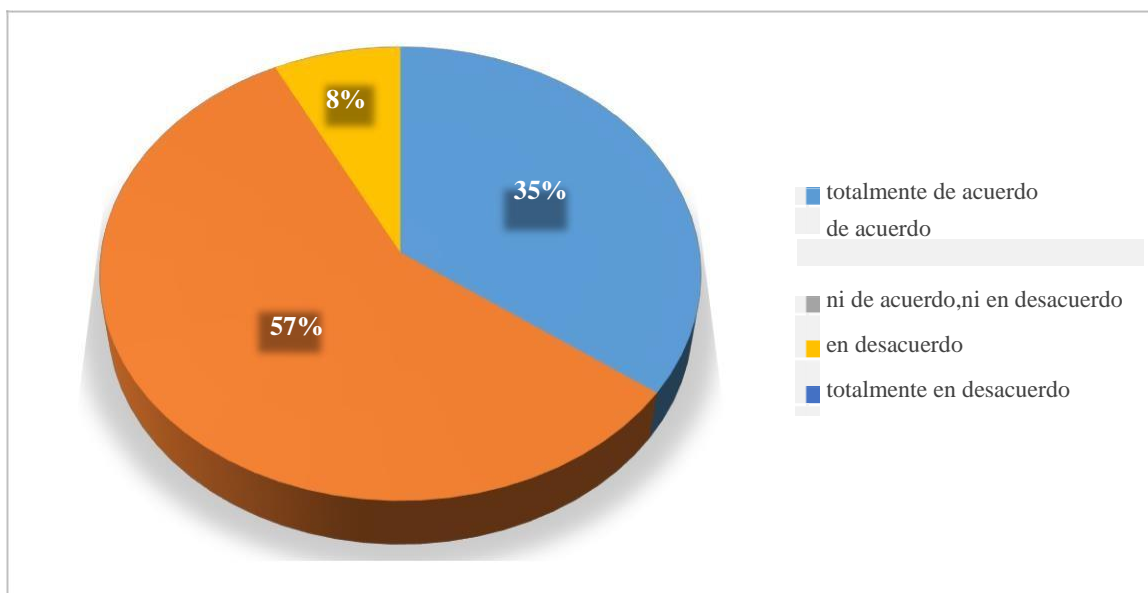
Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, según un adecuado clima organizacional ayuda el trabajo bajo presión.

Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	14	35,0	35,0
De acuerdo	23	57,5	92,5
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0,0	92,5
En desacuerdo	3	7,5	100,0
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	100,0
Total	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de Opinión

FIGURA N° 19

Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, según un adecuado clima organizacional ayuda el trabajo bajo presión.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de Opinión

El 57.5% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana están de acuerdo, con que un adecuado clima organizacional ayuda al trabajo bajo presión, el 35% está totalmente de acuerdo, y el restante 7.5% está en desacuerdo.

¿Usted, cumple a cabalidad las tareas encomendadas?

TABLA N° 20

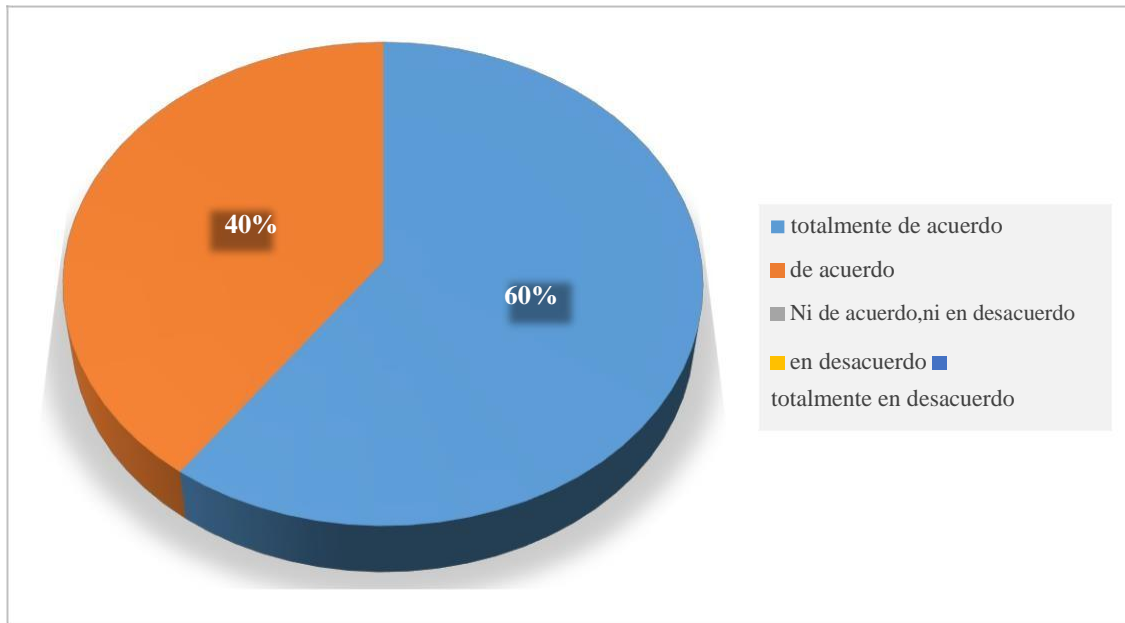
Los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana según, usted cumple a cabalidad las tareas encomendadas.

Alternativas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	24	60,0	60,0
De acuerdo	16	40,0	100,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0,0	100,0
En desacuerdo	0	0,0	100,0
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	100,0
Total	40	100,0	

Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de Opinión

FIGURA N° 20

Los trabajos de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana según, usted cumple a cabalidad las tareas encomendadas.



Elaboración. Bach. David Tineo Raymundo
Fuente. Encuesta de Opinión

El 60% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana están totalmente de acuerdo, con que cumplen a cabalidad las tareas encomendadas, y el restante 40% está de acuerdo.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

Análisis y discusión de las relaciones humanas, sociales y laborales de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana.

- El 35% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala – Sullana, están de acuerdo con que los conflictos personales interfieren en las relaciones humanas dentro de la empresa (véase tabla N^a 01). Esto se puede referenciar con lo que al respecto señala; **Chiavenato (2006)**, en su libro introducción a la teoría General de la Administración, El Clima Organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta. Según experiencia como colaborador de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana los conflictos personales muchas veces interfieren en las relaciones entre compañeros de trabajo y eso conlleva a que muchas veces no se logren los objetivos.

- El 55% de los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana, están de acuerdo que las relaciones sociales ayudan a poder mejorar su conducta dentro de la empresa (véase tabla N^o02). Esto se puede referenciar con lo que opina Brunet, (1987), Relaciones Sociales: Se trata del tipo de atmosfera social y de amistad que se observa dentro de la organización. En opinión muchas veces las buenas relaciones sociales entre trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana hacen que se logren los objetivos.

□

Según el estudio el 42.5% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana, están de acuerdo que los conflictos que se generan en la empresa se debe al que el clima organizacional no es el más adecuado (véase tabla N°03). Esto se puede referenciar con lo que opina Chiavenato, (2007). El clima organizacional es el medio ambiente humano y físico en el que se Desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la Productividad, está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los Comportamientos de las personas. En opinión como colaborador de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana, esta situación refleja que la asociación casi nunca se preocupa por desarrollar un buen clima organizacional dentro de la empresa.

Análisis y discusión de la estructura organizacional, responsabilidad social, tareas, identidad de los trabajadores de la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala Sullana.

□

El 60% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana, están de acuerdo que, si la estructura organizacional de la empresa es buena le permitiría relacionarse mejor con el grupo de trabajo, (véase tabla N°04). según Álvarez, (2006), la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. En opinión puedo aclarar que si la empresa implementara una buena estructura organizacional el personal podría identificar fácilmente su obligación dentro de la empresa.

□

El 57.5% de trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana están de acuerdo que una estructura organizacional inadecuada perjudica al clima organizacional (véase tabla N° 05). Jiménez, (2011), Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel. En opinión como trabajador puedo afirmar que en la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana, no hay una estructura definida, al cual muchas veces causa malestares entre trabajadores y directiva.

□

Según el estudio el 40% de trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana, están en desacuerdo con que la responsabilidad social empresarial que practica la empresa (véase tabla N° 06). Esto se puede referenciar con lo que opina Mayo, (1880-1949), encontró elementos muy importantes que explicaban las necesidades internas del ser humano, presentando la organización como el espacio donde se realizaba la actividad social más importante del individuo. En opinión puedo manifestar que la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana, no ejerce una buena responsabilidad social empresarial y eso lo notan muchas veces los trabajadores, porque ellos esperan que la empresa sea participe de la responsabilidad social como lo son otras empresas de la zona.

□

El 42.5% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana, están de acuerdo, con que las responsabilidades laborales asignadas a su persona son las adecuadas (véase tabla N° 07). Esto se puede referenciar con lo que opina, Chiavenato (2006), responsabilidad Puede cohibir o

incentivar la conducta de las personas por medio de dependencia del superior, negación de la iniciativa personal, restricción en cuanto a toma de decisiones personales, etc. Cuanto más se incentiva, tanto mejor el clima organizacional. Como colaborador de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana puedo manifestar que los trabajadores en su mayoría siempre están de acuerdo con las responsabilidades asignadas por parte de la empresa.

- El 57.5% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana, están de acuerdo, e identificados con las responsabilidades que le encomienda la empresa (véase Tabla N^a 08). Esto se puede referenciar con lo que opina, Rodríguez, (2001), menciona que el clima organizacional se caracteriza por ejercer influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores. como empleado de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana, puedo referir que son pocos los trabajadores, que no se sienten comprometidos e identificados con las responsabilidades que le encomienda la empresa, quizás porque sienten que la empresa no les da la importancia que merecen.

Análisis y discusión de los resultados de las recompensas formales e informales en los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana.

- El 52.5% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana, están de acuerdo, con que los incentivos económicos por metas alcanzadas influyen en su desempeño laboral dentro de la empresa (véase tabla N^a 09). Esto se puede referenciar con lo que opina Brunet, (1987), Rendimiento. (Remuneración). Aquí se trata de la contingencia rendimiento/

remuneración o, en otros términos, de la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante. En opinión Como trabajador de la asociación de bananeros orgánicos chalacala sullana, puedo manifestar que cuando se motiva al personal de una u otra forma se logra las metas en un menor tiempo.

- El 67.5% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están de acuerdo con que los reconocimientos contribuyen no solo a la motivación personal, sino también al enriquecimiento de los recursos humanos (véase tabla N^a 10). Esto se puede referenciar con lo que opina Brunet, (2004) Las características de las fuerzas motivacionales: Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades. Como empleado de la asociación de bananeros orgánicos aclaro que cuando se reconoce el trabajo de algún trabajador, no solo él se siente motivado, sino que todo el grupo se motiva por tal razón siempre se le debe reconocer al trabajador su labor diaria dentro de la empresa.

Análisis y discusión de los resultados relacionados a la eficacia, eficiencia de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana.

- Según el estudio el 47.5% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana, están en desacuerdo con que las recompensas informales satisfacen sus expectativas dentro de la empresa (véase tabla N^a 11). Esto se puede referenciar con lo que señala al respecto Chiavenato, (2006). Recompensas la organización puede enfatizar críticas y sanciones como puede estimular recompensas e incentivos por el alcance de resultados, dejando el método de trabajo a criterio de cada persona. Cuanto

más se estimula las recompensas e incentivo, tanto mejor el clima. En opinión aclaro que esta situación no satisface los requisitos del personal, ni el cumplimiento de las metas generales de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana.

□

El 67.5% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana, están en desacuerdo con que los reconocimientos sin costo son muestra de satisfacción por su desempeño dentro de la empresa (véase tabla N^a 12). Esto se puede referenciar con lo que señala al respecto Rodríguez, (1999) Remuneraciones: Nivel de aceptación de los sistemas de recompensas existentes y reconocimiento de la relación existente entre tarea y remuneración. En experiencia como colaborador aclaro que esta situación hace que algunas veces los trabajadores se sientan desmotivados para realizar las metas establecidas ya sean en un corto y largo plazo, porque sienten que su esfuerzo debe ser recompensado.

□

En el estudio 50% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están en desacuerdo, con que la empresa brinda motivación a los trabajadores, otorgándole reconocimientos por el esfuerzo de sus resultados alcanzados, (véase tabla N^o 13). Esto se puede referenciar con lo que señala al respecto, Brunet 1987 la Motivación. Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados. En opinión aclaro que si observamos estos resultados es importante ya que el personal no recibe motivación por parte de la empresa y esto puede afectar a que no desempeñe adecuadamente su labor, porque todo trabajador siempre espera alguna motivación por parte de la empresa.

□

El 70% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están de acuerdo, en cuanto al logro de los objetivos de la empresa, (véase tabla N^a 14). Esto se puede referenciar con lo que opina, Brunet (2004), los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento, la planeación, así como la formación deseada. En opinión manifiesto que los datos son positivos por lo que se puede analizar que la asociación está logrando sus objetivos y el personal está satisfaciendo sus expectativas.

□

El 55% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están de acuerdo, con que la eficacia es un factor importante dentro de la empresa, (véase tabla N^a 15). Esto se puede referenciar con lo que opina, Oliveira (2002), eficacia está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. como colaborador de la empresa puedo precisar que la mayoría de trabajadores esta siempre de acuerdo con que la eficacia es un factor importante en el desarrollo de las labores dentro de la empresa.

□

El 35% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están de acuerdo, con el impacto que genera el logro de objetivos dentro de la empresa, (véase tabla N^a 16). Esto se puede referenciar con lo que opina al respecto, Brunet (2004), Las características de los procesos de planeación: La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices. En opinión como trabajador de la asociación de bananeros orgánicos, puedo manifestar que los trabajadores en un cierto porcentaje están conformes con el impacto que genera el logro de los objetivos de la empresa.

□

El 42.5% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están en desacuerdo, con que la optimización de recursos, por parte de la empresa le permite desarrollar adecuadamente su labor, (véase tabla N° 17). Esto se puede referenciar con lo que opina al respecto, **Koontz y Weihrich (2004)**, la eficiencia es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos. En opinión como colaborador de la empresa puedo argumentar que los trabajadores de la asociación piensan que la optimización de los recursos no les permite desarrollar su labor, es porque siempre les dan el material sin controlárselo, por tal motivo creen que si se optimiza el recurso no podrán desarrollar adecuadamente su labor.

□

El 60% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están de acuerdo, con que un buen clima organizacional ayuda a mejorar su pro actividad, (véase tabla N° 18). Esto se puede referenciar con lo que opina, **Chiavenato (2007)**. El clima organizacional es el medio ambiente humano y físico en el que se Desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la Productividad, está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los Comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, Con su interacción con la empresa. Como trabajador de la asociación de bananeros orgánicos chalacala, aclaro que cuando el trabajador labora en un clima organizacional adecuado se siente más cómodo y con ganas de desarrollar su labor de la mejor forma porque se siente parte importante de la empresa, pero cuando no lo siente así es cuando anda todo desmotivado sin ganas de realizar su labor, por lo tanto, es de suma importancia el clima que se desarrolle dentro de la empresa.

□

El 57.5% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están de acuerdo, con que un adecuado clima organizacional ayuda al trabajo bajo presión, (véase Tabla N^a 19). Esto se puede referenciar con lo que opina al respecto, **Chiavenato. (2007)**. En las organizaciones el clima laboral es una garantía plena de desarrollo y Éxito para la organización y toda su gente, no habrá barreras donde la gente no Llegue, porque su fuerza interior es más grande que todos los obstáculos, así poder alcanzar cualquier meta. Como trabajador de la asociación de bananeros orgánicos chalacala, puedo manifestar que un buen clima organizacional dentro de la empresa es de mucha importancia porque si el trabajador se encuentra en un lugar cómodo desarrollara su labor de una manera adecuada y siempre se sentirá identificado con las metas establecidas porque un buen clima organizacional conlleva a un mejor desempeño así el trabajador se encuentre bajo presión.

□

El 60% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están totalmente de acuerdo, con que cumplen a cabalidad las tareas encomendadas, (véase tabla N^a 20). Esto se puede referenciar con lo que opina, Brunet, (1987) Rendimiento Aquí se trata de la contingencia rendimiento/ remuneración o, en otros términos, de la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante. en opinión como colaborador asociación de bananeros orgánicos chalacala, manifiesto que la mayoría de trabajadores cumple a cabalidad las tareas encomendadas dentro de su horario de trabajo de una forma eficiente.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.

- En un 35% los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana, están de acuerdo que los conflictos personales interfieren en las relaciones humanas dentro de la empresa, el 25% están totalmente de acuerdo, y el 25% está en desacuerdo.

- En un 55% los trabajadores de la asociación de bananeros chalacala Sullana, están de acuerdo que las relaciones sociales ayudan a mejorar su conducta dentro de la empresa, 42.5% está totalmente de acuerdo.

- el 42.5% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están de acuerdo, con que los conflictos que se generan en la empresa se debe al que el clima organizacional no es el más adecuado, el 32.5% está totalmente de acuerdo.

- el 60% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están de acuerdo, con que si la estructura organizacional de la empresa es buena le permitiría relacionarse mejor con el grupo de trabajo, el 30% está totalmente de acuerdo.

- El 57.5% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están de acuerdo con que una estructura organizacional inadecuada perjudica al clima organizacional, el 37.5% está totalmente de acuerdo.

los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana en un 40% están en desacuerdo, con la responsabilidad social empresarial que practica la empresa, el 22.5% está de acuerdo, y el 17.5% está totalmente en desacuerdo.

Los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana en un 42.5% están de acuerdo, con que las responsabilidades laborales asignadas a su persona son las adecuadas, el 37.5% está totalmente de acuerdo.

Los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana en un 57.5% está de acuerdo, con las responsabilidades que le encomienda la empresa, el 37.5% está totalmente de acuerdo.

El 52.5% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están de acuerdo, con que los incentivos económicos por metas alcanzadas influyen en su desempeño laboral dentro de la empresa, y el 40% está totalmente de acuerdo.

Los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana en un 67.5% están de acuerdo con que los reconocimientos contribuyen no solo a la motivación personal, sino también al enriquecimiento de los recursos humanos, lo cual hace que el trabajador se sienta motivado, y el 32.5% está totalmente de acuerdo.

- En un 47.5% los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana, están en desacuerdo con que las recompensas informales satisfacen sus expectativas dentro de la empresa, el 35% está totalmente en desacuerdo, lo cual desmotiva para con el logro de los objetivos.

- En un 67.5% los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana, están en desacuerdo con que los reconocimientos sin costo son muestra de satisfacción por su desempeño dentro de la empresa, el 22.5% está totalmente en desacuerdo.

- Los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana en un 50% están en desacuerdo, con la motivación que brinda la empresa a sus trabajadores, otorgándole reconocimientos por el esfuerzo de sus resultados alcanzados, el 22.5% está totalmente en desacuerdo, y el 20% está de acuerdo.

- El 70% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están de acuerdo, con al logro de los objetivos de la empresa. lo cual garantiza un desempeño laboral eficiente para el cumplimiento de objetivos y metas, y el 30% está totalmente de acuerdo.

- El 55% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están de acuerdo, con que la eficacia es un factor importante dentro de la empresa, el 42.5% está de totalmente de acuerdo, lo cual garantiza una eficiente labor en el logro de objetivos.

- El 35% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están de acuerdo, con el impacto que genera el logro de objetivos dentro de la empresa, el 27.5% está en desacuerdo, el 22.5% está totalmente de acuerdo.

- El 42.5% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están en desacuerdo, con que la optimización de recursos, por parte de la empresa le permite desarrollar adecuadamente su labor, el 25% está en totalmente en desacuerdo, el 25% está de acuerdo.

- El 60% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están de acuerdo, con que un buen clima organizacional ayuda a mejorar su pro actividad.

- El 57.5% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están de acuerdo, con que un adecuado clima organizacional ayuda al trabajo bajo presión, el 35% está de totalmente de acuerdo.

- El 60% de los trabajadores de la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana están totalmente de acuerdo, cumplen a cabalidad las tareas encomendadas, y el 40% está de acuerdo.

RECOMENDACIONES.

- Implementar un programa de clima organizacional como: relaciones humanas, sociales, y laborales, para mejorar la productividad empresarial en la asociación de bananeros orgánicos chalacala. Sullana.
- Se recomienda a la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana, establecer un programa de capacitación para todos sus empleados.
- Se sugiere a la empresa desarrollar un programa de bienestar social para sus colaboradores y que todos sean participe de ello.
- Se recomienda a la empresa implementar un programa de incentivos salariales para sus trabajadores.
- Se propone desarrollar un programa de evaluación para medir como se siente el trabajador dentro de la empresa.
- Implementar talleres de integridad para un mejor clima organizacional, como son las actividades de confraternidad, laborales y recreativas.
- Se recomienda a la asociación de bananeros orgánicos chalacala Sullana realizar un programa de motivación para los trabajadores como son los “reconocimientos”, asimismo proponer un programa de incentivos a la Mejora para el cumplimiento de los objetivos y metas en un periodo determinado.
- Es necesario que la empresa diseñe una adecuada estructura organizacional y así mejorar el clima organizacional dentro de la empresa.
- Se sugiere a la empresa poner más énfasis en la responsabilidad social empresarial que practica.
- Se recomienda a la empresa poner más atención en la motivación, reconocimientos, y recompensas para así tener un trabajador siempre comprometido con el logro de los objetivos.



Se sugiere la evaluación del clima organizacional semestralmente lo cual tendría 2 objetivos básicos.

1.- Permitir que los trabajadores conozcan que calificación merece su trabajo dentro de la empresa.

2.- Localizar a los trabajadores que necesitan mayor capacitación para que así desarrollen adecuadamente su labor.



Es necesario que la empresa desarrolle un adecuado clima organizacional para mejorar su productividad teniendo en cuenta la eficacia y la eficiencia, para el logro de los objetivos establecidos por la empresa.



Se recomienda establecer programas de motivación a los trabajadores, para el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas para mejorar la productividad empresarial.



Desarrollar un programa de proyección de resultados basados en el desarrollo de un buen clima organizacional.

10. AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento se dirige a Dios el que en todo momento ha estado conmigo a lo largo de este camino, a las personas que siempre han estado a mi lado apoyándome y que de una u otra forma han contribuido en mi formación, también es propicia la ocasión para agradecerle de una manera especial al DR. Jorge Lujan Torres, por sus conocimientos, orientación, paciencia para mi desempeño como investigador.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcala (2011). “El clima organizacional de una institución pública de educación superior” (Tesis de Licenciatura, Universidad del Papaoapan). Recuperado http://www.unpa.edu.mx/tesis_Tux/tesis_digitales/TESIS%20FIN_A_LMONSERRAT.pdf

Álvarez, (2006). Clima organizacional en Colombia, Bogotá. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención Centro Editorial Universidad del Rosario. http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html

Bonilla (2014), En su trabajo de investigación denominado “Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la escuela tecnológica de la universidad nacional de Piura 2014” http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1985/MAE_EDUC_123.pdf?sequence=1

Chiavenato. (2006), Séptima edición, Derechos reservados 2006, Mc Graw – hill/interamericana editores, S.A. de C.V. Pag. 468 y 104.

Chiavenato, Adalberto, “Administración de Recursos Humanos”, México, Edit. McGraw-Hill. Año 2007. 500 Págs.

Farfán (2009), Relación del Clima laboral y Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros Educativos estatales y particulares ["http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/61](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/61)

Hernández (2011), En su trabajo de investigación denominado, “Propuesta de creación de un instrumento de medición de Clima Organizacional para una industria farmacéutica”
https://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf

Jiménez (2011). 9 factores que repercuten en el clima organizacional y los objetivos empresariales, disponible en <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales.htm#mas-autor>

Mendoza . (2012). “Clima organizacional e Institucional”. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <http://recursoshumanosucvsi2011.blogspot.com/2011/11/clima-institucional-y-organizacional-12.html>

Mendoza (2012), en su trabajo de investigación denominado “clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercerode secundaria en una institución educativa de ventanilla.”
http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2012_Mendoza_Clima-organizacional-y-rendimiento-acad%C3%A9mico-en-estudiantes-del-tercero-de-secundaria-en-una-instituci%C3%B3n-educativa-de-Ventanilla.pdf

Pérez, Gil y Roque (2009) Canales de distribución y administración logística disponible
<http://www.gestiopolis.com/marketing/gestion-de-proveedores-y-logistica.htm>

Quintero, Africano y Farías (2008), en su estudio “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago
<http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.p>

Rivero, (2006), Estudio de Clima Organizacional en el Ministerio de Finanzas y Precios. (Tesis de Maestría, Universidad de la Habana). Recuperado de
<http://www.monografias.com/trabajos86/el-clima-organizacional/el-clima-organizacional.shtml>

Yubisay (2013). En su trabajo de Investigación Denominado “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial”.
http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf

12. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p>“El Clima Organizacional y Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala, Sullana – 2016 ”</p>	<p>¿Cómo influye el Clima Organizacional en la Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala - Sullana?</p>	<p>El Clima Organizacional influye en la Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala - Sullana.</p>	<p>Analizar y determinar cómo influye el Clima Organizacional en la Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala – Sullana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Analizar el Clima Organizacional de la Asociación de Bananeros Orgánicos. Sullana. <input type="checkbox"/> Determinar el nivel de Productividad Empresarial que se desarrolla en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala. Sullana. <input type="checkbox"/> Analizar si el Clima Organizacional, tiene relación o asociación con la Productividad Empresarial en la Asociación de Bananeros Orgánicos Chalacala - Sullana.

ANEXO: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN Y DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ITEMS
Clima Organizacional	El clima organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta.”. (Chiavenato, 2006, p.468)	Conflicto: La organización puede establecer reglas y procedimientos para evitar choques de opiniones diferentes.	Relaciones Humanas.	En su opinión ¿Cree usted. Que los conflictos personales interfieren en las relaciones humanas dentro de la empresa?
			Relaciones Sociales.	¿Considera usted, que las relaciones sociales le ayudan a poder mejorar su conducta dentro de la empresa?
			Relaciones Laborales.	¿Creé usted, que los conflictos que se generan en la empresa, muchas veces se debe a que el Clima Organizacional no es el más adecuado?

		<p>Estructura organizacional:</p> <p>Puede imponer límites o libertad de acción para las personas, por medio del orden, restricciones y limitaciones impuestas en la situación de trabajo, como reglas, reglamentos, procedimiento, autoridad, especialización, cuanto más libertad, tanto mejor el clima</p>	<p>Estructura formal</p>	<p>¿si la Estructura organizacional de la empresa es buena le permitiría a Ud. poder ejercer mejor relación con el grupo de trabajo</p>
			<p>Estructura Informal.</p>	<p>¿Considera usted, que una estructura organizacional inadecuada perjudica al clima organizacional dentro de la empresa?</p>
		<p>Responsabilidad:</p> <p>Puede cohibir o incentivar la conducta de las personas por medio de dependencia del superior, negación de la iniciativa de la persona.</p>	<p>Responsabilidad Social.</p>	<p>¿Usted, está de acuerdo con la responsabilidad social empresarial que practica la empresa?</p>
			<p>Tareas</p>	<p>¿Las responsabilidades laborales asignadas a su persona</p>

				son las adecuadas?
			Identidad	¿Usted, se siente plenamente identificado con la responsabilidad que le encomienda la empresa?

		<p>Recompensa: La organización puede enfatizar críticas y sanciones como puede estimular recompensas e incentivos por el alcance de resultados</p>	<p>Recompensas Formales.</p>	<p>¿Creé usted, que los incentivos económicos por metas alcanzadas influyen en su desempeño laboral dentro de la empresa?</p> <p>¿Considera usted que los reconocimientos, contribuyen no solo a la motivación personal, sino también al enriquecimiento de los recursos humanos de la empresa?</p>
			<p>Recompensas informales</p>	<p>¿Considera usted, que las recompensas informales satisfacen sus expectativas dentro de la empresa?</p>

				¿Los reconocimientos sin costo son para usted, muestra de satisfacción por su desempeño dentro de la empresa?
<p>La Productividad Empresarial. Se define como el resultado de las acciones que se deben llevar a cabo para conseguir los objetivos de la empresa además de un buen clima laboral.</p>	<p>Eficacia. Koontz y Wehrich (2004), la eficacia es el cumplimiento de objetivos</p>	Resultados	¿La empresa brinda motivación a los trabajadores, otorgándole reconocimientos por el esfuerzo en sus resultados alcanzados?	
		Focalización	¿Usted se siente comprometido con el logro de los objetivos de la empresa?	
		Cobertura	¿Usted, considera que la eficacia es un factor importante dentro de la empresa?	
		Impacto	¿Usted, está conforme con el impacto que genera el logro de objetivos dentro de la empresa?	

		<p>Eficiencia. Koontz y Weihrich, la eficiencia es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos.</p>	Optimización	<p>¿La optimización de recursos, por parte de la empresa le permite desarrollar adecuadamente su labor?</p>
			Pro actividad	<p>¿Considera usted, que un buen clima organizacional ayuda a mejorar su pro actividad?</p>
			Trabajo bajo presión	<p>¿Cree usted, que un adecuado clima organizacional ayuda al trabajo bajo presión?</p>
			Efectividad	<p>Ud. Cumple a cabalidad las tareas encomendadas</p>

Encuesta

- 1) En su opinión ¿Cree usted que los conflictos personales interfieren en las relaciones humanas dentro de la empresa?
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

- 2) ¿Considera usted, que las relaciones sociales le ayudan a poder mejorar su conducta dentro de la empresa?
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

- 3) ¿Cree usted, que los conflictos que se generan en la empresa, muchas veces se debe a que el clima organizacional no es el más adecuado?
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

- 4) ¿Si la Estructura organizacional de la empresa es buena le permitiría a Ud., poder ejercer mejor relación con el grupo de trabajo?
- a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo
- 5) ¿Considera usted, que una estructura organizacional inadecuada perjudica al clima organizacional dentro de la empresa?
- a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo
- 6) ¿Usted, está de acuerdo con la responsabilidad social empresarial que practica la empresa?
- a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

7) ¿Las responsabilidades laborales asignadas a su persona son las adecuadas?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

8) ¿Usted, se siente plenamente identificado con las responsabilidades que le encomienda la empresa?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

9) ¿Creé usted, que los incentivos económicos por metas alcanzadas influyen en su desempeño laboral dentro de la empresa?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

10) ¿Considera usted que los reconocimientos, contribuyen no solo a la motivación personal, sino también al enriquecimiento de los recursos humanos de la empresa?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

11) ¿Considera usted, que las recompensas informales satisfacen sus expectativas dentro de la empresa?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

12) ¿Los reconocimientos sin costo son para usted, muestra de satisfacción por su desempeño dentro de la empresa?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

13) ¿La empresa brinda motivación a los trabajadores, otorgándole reconocimientos por el esfuerzo en sus resultados alcanzados?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

14) ¿Usted, se siente comprometido con el logro de los objetivos de la empresa?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

15) ¿Usted, considera que la eficacia es un factor importante dentro de la empresa?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

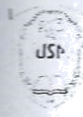
- 16) ¿Usted, está conforme con el impacto que genera el logro de los objetivos dentro de la empresa?
- a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo
- 17) ¿La optimización de recursos, por parte de la empresa le permite desarrollar adecuadamente su labor?
- a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo
- 18) ¿Considera usted, que un buen clima organizacional ayuda a mejorar su pro actividad?
- a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

19) ¿Cree usted, que un adecuado clima organizacional ayuda al trabajo bajo presión?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

20) ¿Usted, cumple a cabalidad las tareas encomendadas?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente:

de la investigación: *El rol de la cultura organizacional y la productividad empresarial en la asociación de banqueros privados de la ciudad de Sucre*

La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: *JUAN WILBERTO GÓMEZ SÁLAZ*
FORMACIÓN ACADÉMICA: *ING. CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO*
AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: *DOCENCIA - AUDITOR DE OCT. DEPT. HASI*
TIEMPO: *10 AÑOS* CARGO ACTUAL: *DOCENTE - AUDITOR*
INSTITUCIÓN: *UNIVERSIDAD SAN PEDRO - NOROCCIDENTE DE APOTO II - SUZUYA*

Objetivo general: *Lograr e identificar los factores de la cultura organizacional en la productividad de la asociación de banqueros privados de la ciudad de Sucre*


Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		X	MODIFICAR ALGUNAS PREGUNTAS
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada	X		
VALIDEZ			
APLICABLE		NO APLICABLE	
X			
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por:	JUAN WILBERTO GÓMEZ	SUSA	Fecha: 22-06-2016
Firma:		Teléfono: 909953960	Email: ecde_2@hotmail.com



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente:

Cuestionario

de la investigación: *El cómo organizacional y la productividad empresarial en la asociación de bananeros orgánicos chocalta - Sullana*

La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: *PEDRO MARIO ZAPATA RAYGAIDA*

FORMACIÓN ACADÉMICA: *ING. INDUSTRIAL M.G. EDUCACION*

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: *INFORMATICA, INDUSTRIAL*

TIEMPO: *20 AÑOS* CARGO ACTUAL: *JEFE COMPUTACION*

INSTITUCIÓN: *IESTP "SEÑOR DE CHOCHAN" QUENECOTILLO*

Objetivo general: *Analizar y determinar como influye el cómo organizacional en la productividad empresarial en la asociación de bananeros orgánicos - Chocalta - Sullana*


Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación.

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada	X		
VALIDEZ			
APLICABLE		NO APLICABLE	
SI		NO	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: <i>Ing. Ing. Pedro Mario Zapata Raygada</i>		Fecha: 20/06/16.	
Firma: 		Email: <i>ped_mario@kofmail.com</i>	
Teléfono: 979108138			