



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Clima laboral y la productividad en los colaboradores de la Empresa
Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE.2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Ore Velasque, Misahal (orcid.org/0000-0003-2033-8714)

ASESOR:

Dr. Infante Takey, Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo de investigación me lo dedico, por la valentía que tengo y la fortaleza que nace del anhelo de mi corazón. A pesar de tantas dificultades que me dio la vida, llegué a este tiempo de poder realizar mi tesis para obtener mi grado de licenciada en administración.

Agradecimiento

Gracias a Dios, por haberme dado el entendimiento y la fortaleza para llegar hasta el final de este proyecto.

A toda mi familia, por sus consejos, por su apoyo y por siempre haber estado ahí. ¡Los quiero!

El principio de la sabiduría es el temor de Jehová. Proverbios 1:7

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	5
2.1 Antecedentes.....	5
2.2 Bases Teóricas.....	10
III: METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	18
3.2. Variables y Operacionalización.....	20
3.3 Población, Muestra y Muestreo.....	21
Población.....	21
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimiento	21
3.6 Método De Análisis De Datos.....	22
3.7 Aspectos Éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V.DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Identificar el nivel de clima laboral en los colaboradores</i>	23
Tabla 2: <i>Identificar el nivel de productividad de los colaboradores</i>	24
Tabla 3: <i>Prueba de normalidad</i>	26
Tabla 4: <i>Determinar la relación entre la dimensión adaptación y la productividad en los colaboradores</i>	26
Tabla 5: <i>Determinar la relación entre la dimensión motivación emocional y la productividad en los colaboradores</i>	27
Tabla 6: <i>Determinar la relación entre la dimensión autonomía y la productividad en los colaboradores</i>	27
Tabla 7: <i>Determinar la relación entre el clima laboral y la productividad en los colaboradores</i>	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Distribución porcentual del nivel de clima laboral de los colaboradores</i>	24
Figura 2: <i>Distribución porcentual del nivel de productividad de los colaboradores</i>	25

RESUMEN

El trabajo de investigación, se realizó tomando en cuenta la situación que atravesaba la empresa inversiones Perú J&P SAC. del distrito de ATE- Lima, Perú. En el periodo junio – diciembre 2022, donde dio a conocer sobre el clima laboral no favorable por lo que afecta su productividad, por ello el principal propósito de nuestro estudio es determinar la relación ente clima laboral y productividad de los colaboradores de la empresa textil inversiones Perú. La metodología de la investigación es de tipo aplicada el nivel descriptivo correlacional y el diseño no experimental, transversal correlacional. Donde se aplicó la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario de con 30 ítems en una población de 40 trabajadores como muestra, el instrumento se validó mediante la aplicación del coeficiente Alfa de cron Bach con resultado de 0.932 y mediante validación de juicios de expertos. Los datos se procesaron a través del estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), concluyendo: queda demostrado que el clima laboral se correlaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa, inversiones Perú J&P SAC. Del Distrito ATE- lima, Perú. 2022

Palabras Clave: clima laboral, productividad, cuantitativo.

ABSTRACT

The research work was carried out taking into account the situation that the investment company Peru J&P SAC was going through. from the district of ATE-Lima, Peru. In the period June - December 2022, where he made known about the unfavorable work environment, which affects his productivity. For this reason, the main purpose of our study is to determine the relationship between the work environment and the productivity of the collaborators of the textile company Inversions Peru. The research methodology is of the type applied to the descriptive correlational level and the non-experimental, cross-correlational design. Where the survey technique and the questionnaire instrument with 30 items were applied in a population of 40 workers as a sample, the instrument was validated by applying the Chron Bach Alpha coefficient and by validating expert judgments. The data was processed through the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) statistic, concluding: it is demonstrated that the work environment is correlated with the productivity of the employees in the company, investments Peru J&P SAC. From the ATE-lima District, Peru. 2022

Keywords: work environment, productivity, quantitative

I. INTRODUCCIÓN

La investigación, titulado “Clima Laboral y La Productividad en los Colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del Distrito de ATE. 2022”, se desarrolla al percibir la importancia que cobra el clima laboral dentro de empresa, el cual tiene como recurso preciado al personal motivada y expectante, por lo tanto, requiere entusiasmar para alcanzar mayor productividad y cumplimiento de metas propuestas por la empresa.

La investigación que se realiza sobre el “clima laboral” tiene la finalidad de ayudar a tener resultados y poder cumplir con las metas trazadas por la empresa por medio de las ventas.

El principal motivo de esta investigación es reconocer los aspectos que afectan al clima laboral y a la productividad en la empresa, teniendo en cuenta que el colaborador es representante de ella, ya que el consumidor califica la eficiencia del servicio de la empresa por medio de ellos.

En ese mismo contexto es importante conocer el clima laboral de la empresa. Así podremos resaltar la objetividad del trabajo de los colaboradores, siendo ellos los principales ejecutores y prestadores de servicio, teniendo como consecuencia la satisfacción del cliente.

1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

La investigación denominada “Clima Laboral y La Productividad en los Colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del Distrito de ATE. 2022” se realizó con el propósito de conocer y definir la relación que presente la variable clima laboral en la productividad en los colaboradores.

En Latinoamérica, diversas empresas prefieren diagnosticar de manera regular el grado de clima laboral, con el objetivo de hallar elementos que requiere ser reorganizados como también fortalecidos, y según (Lucas,2019), la baja productividad en la organización es causada por las dificultades en el clima laboral. Si el colaborador realiza sus labores en un ambiente acogedor, donde se sienta que le gusta su trabajo entonces puede ser posible mejorar el clima laboral, asimismo nos señalan algunos de las razones de un mal clima laboral entre ellos tenemos: el salario, flexibilidad de horarios, solidaridad, los jefes y de más componentes. Por otro lado, nombra que si el clima es satisfactorio tendremos aumento en la producción y llegaremos a cumplir las metas de la empresa.

En el Perú dejan de trabajar más de 80% por motivo del clima laboral no favorable donde terminan renunciando. Y entre las principales razones de renuncia tenemos. El mal manejo de la gerencia, falta de compañerismo, falta de comunicación y algunos malos entendidos. Que únicamente perjudican la productividad. Por otro lado, el colaborador involucrado con la empresa, mejora altamente la productividad y la rentabilidad. Gta. Alejandra Fonseca. (Diario Gestión, 2019)

En la empresa textil de Ate observamos que el clima laboral está sujeto al liderazgo, incentivos, igualdad, motivación, teniendo como resultado la productividad laboral, siendo esta eficientes gracias a los de recursos humanos que permite producir los bienes y los servicios en tiempos determinados, con solo propósito de llegar al objetivo deseado por la empresa, brindando productos de calidad y buen servicio en el menor tiempo posible.

Los problemas más resaltantes que se puede observar como colaborador en la empresa son los siguiente:

1: falta de compromiso en los equipos.

2: baja productividad provocado por la falta de empeño.

3: mal clima laboral.

4: rotación de personas, generando un problema en reclutamiento de personas y en los recursos humanos.

5: entrega de productos mal elaborados y fuera de fecha.

I.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema General

¿Cómo se relaciona el Clima Laboral y la Productividad en los Colaboradores de la empresa inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE 2022?

Problema específico

a. ¿Cómo se relaciona la adaptación y la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022?

b. ¿Cómo se relaciona la motivación emocional y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE 2022?

c. ¿Cómo se relaciona la autonomía y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE 2022?

I.3 LA JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Mediante esta investigación se busca manifestar que el estudio realizado es esencial e indispensable, que permite tener datos verdaderos en la relación de clima laboral y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.

Es fundamental para desarrollo organizacional y socioeconómico de todo los organismos públicos y privadas.

El comportamiento humano y el comportamiento organizacional es influido por diversos factores, es por eso que se estudia este tema para poder comprender, atenderlos y beneficiar a los trabajadores y a la propia empresa. El clima laboral agradable, será clave para poder tomar decisiones en el interior de la empresa, de

modo que mejoren la productividad. El presente estudio nos faculta brindar algunas recomendaciones que darán sostenibilidad al clima laboral y a la productividad. Beneficiando a la organización y a los trabajadores, donde ellos sientan ser valorados y lleguen a cumplir los objetivos propuestos por la empresa. Vale resaltar que los colaboradores son la pieza principal para el desarrollo económico de la empresa.

I.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Objetivo general.

Determinar la relación entre el clima laboral y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.

4.2 Objetivos específicos.

- a) Identificar el nivel de clima laboral en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.
- b) Identificar el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.
- c) Determinar la relación entre la dimensión adaptación y la productividad en los colaboradores de la de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.
- d) Determinar la relación entre la dimensión motivación emocional y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.
- e) Determinar la relación entre la dimensión autonomía y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.

I.5 HIPÓTESIS:

5.1 Hipótesis general

El clima laboral se relaciona con la productividad en los colaboradores la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.

5.2 Hipótesis específico

H1: la adaptación se relaciona con la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.

H2: la motivación emocional se relaciona con la productividad en los colaboradores de la de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.

H3: la autonomía se relaciona con la productividad en los colaboradores de la de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.

II MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES:

Revisando las investigaciones nacionales e internacionales orientados al problema de la investigación resaltamos los siguientes.

Antecedentes Nacionales

(Tamayo y Romero. 2019). investigación titulada “El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero-agosto 2018”. Resumen: el investigador mediante esta tesis define la relación de las 2 variables en dicha empresa. En un periodo de enero-agosto del 2018. Siendo la investigación no experimental donde se da un cuestionario de 22 ítem con una población de 109 trabajadores, y se usa instrumento validados por coeficiente alfa de Cron Bach, luego procesaron los datos con el programa SPSS. obteniendo de conclusión la correlación de clima laboral y el desempeño de los trabajadores en dicha empresa.

(Astudillo - 2019) en su tesis titulado “la motivación laboral y el clima laboral en el gobierno regional del callao,2019”. Resumen: está presente investigación tuvo el propósito de definir la correlación en las variables, empleando diseño no experimental y el método descriptivo simple y correlacional, con la técnica de encuesta, con preguntas en medio ordinal tipo Likert. los resultados fueron analizados con programa SPSS versión 26. Midieron nivel de la confiabilidad del cuestionario con el alfa de cron Bach. Concluyendo con la correlación directa entre las dos variables en dicha institución.

(loor 2021) en su tesis titulado “clima laboral y desempeño docente en una institución Educativa Vinces,2021”. Resumen: El propósito primordial del estudio es demostrar la correlación en las variables. Tuvo el diseño no experimental, correlacional - transversal, básico, cuantitativo, contando con 52 docentes como muestra del centro educativo “Aristides Pinto Olvera” de Vinces. uso la técnica de encuesta, validado por juicios expertos y medida la confiabilidad con el coeficiente de Alpha de Cron Bach. Concluyendo que existe relación en las dos variables en la Institución Educativa Vinces, 2021.

(Sotomayor y Adriano. 2020) en su tesis titulado “Clima laboral en la empresa procesadora de alimentos Braedt”. Resumen: principal objetivo del estudio es definir el nivel de apreciación del clima laboral por los colaboradores en dicha organización. Siendo este estudio de método descriptivo, diseño no experimental – transversal, se contó 120 colaboradores de muestra, utilizando el instrumento CL-SPC. Aplicándose estadística de medida central, para tener resultados. Donde se perciben un nivel medio moderado. concluyendo que cuentan con respaldo y apoyo de sus supervisores capacitados.

(Fredy .2018) investigación titulado “Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales INDECOPI – Lima, 2018”. Resumen: El presente trabajo tiene objetivo de definir la relación existete entre las variables, con diseño no experimental tipo básico, correlacional de enfoque cuantitativo. Tuvo 120 colaboradores como población, donde el instrumento es validada por expertos y la confiabilidad validada mediante la técnica Alfa de Cron Bach; concluyendo con la existencia de correlación entre la variable.

(Pinchi ,2020) en su tesis titulado “El clima laboral y la productividad en el trabajo de inversiones Renzo- Tarapoto 2019”. Resumen: esta investigación fue elaborado con el propósito de definir la relación de los variables, siendo una investigación cuantitativa, con diseño no experimental deductivo. Teniendo a 51 colaboradores como muestra, como instrumentos fue el cuestionario validados por juicio de expertos. La medida fue con el plan estratégico Alfa de Cron brach. concluyendo que las variables se relacionan positivamente en dicha empresa.

(Moran y Perez.2019) en su tesis titulado “La capacitación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Mapfre, Miraflores, 2019.” Resumen: el principal propósito del estudio es definir la relación en las 2 variables mencionadas. Contando con diseño no experimental tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, tuvo 105 colaboradores como muestra. el cuestionario utilizado fue tipo Likert de 60 preguntas, y finalmente se procesó los datos con el programa SPSS 24, estableciendo la confiabilidad del instrumento estadístico alfa de Cronbach. Concluyendo. correlación directamente en las variables.

(Zumaeta y Flores.2020) investigación titulado “Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia Cisesa Iquitos – 2019”. Resumen: principal objetivo del estudio es demostrar cómo influye el clima laboral en la productividad en dicha empresa. Se utilizó el método Cuantitativo – Descriptivo. Llegando a la conclusión de la satisfacción de sus colaboradores con el nivel de autonomía que tienen cada uno de ellos para ejercer sus funciones y a su vez les permita decidir. Por otro lado, con la variable de productividad, indican los colaboradores, que son muy eficientes y eficaces porque cumplen con los objetivos de la empresa. Obteniendo la conclusión que el clima laboral influye directamente sobre la productividad.

(Altamirano,2020) investigación titulado “clima laboral y productividad de los colaboradores de Mi Banco, agencia Chiclayo Cercado”. Resumen: este estudio se realizó a base de observar favoritismos, causando incomodidad entre compañeros, también sienten que son invisibles para sus líderes y jefes, de esta manera perjudicando a los trabajadores. Por tal razón el principal propósito es definir la correlación de las 2 variables. Siendo la investigación no experimental - trasversal, descriptivo - correlacional, teniendo a 44 colaboradores de muestra, se usó el instrumento de recolección con cuestionario en escala tipo Likert con 56 ítem. La medida fue hecha con el método de Pearson donde el resultado positivo. Llegando a concluir: si el clima laboral mejora, la productividad aumenta de manera proporcional.

Antecedentes Internacionales.

(Sánchez y Castiblanco.2021) Colombia. “Clima Laboral como Factor Influyente en el Nivel de Productividad: Caso Unión Soluciones S.A.S.”. Resumen: el principal propósito de su tesis es evaluar como clima laboral influye en la productividad, de dicha empresa. dedicado al desarrollo de software administrativo, financiero y de RRHH. El estudio contó con la totalidad de sus trabajadores que fueron 56 como población y muestra. Aplicaron el método descriptivo- cuantitativo, y de instrumento fue la encuesta, validada y aplicada. Dando resultado que el clima laboral en la organización es óptimo. Por otro lado, es importante mejorar otros factores.

(PantojaPantoja, Navarrete, Zambrano y Matabanchoy.2020) Colombia. Tesis titulada “relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública.” Resumen: el principal propósito de la investigación, es estudiar la relación en las 2 variables en dicha casa de estudios. Por esa razón la investigación es descriptivo y correlacional de diseño transversal. Población, contó con 410 participantes. Para respaldar el trabajo se empleó el cuestionario e inventario del clima laboral del (DAFP) y del acoso psicológico en el trabajo obteniendo de resultado, correlación negativa entre el clima laboral y la violencia laboral. Llegando a concluir: la violencia tiene baja correlación con el clima laboral.

(Aldana.2019) Ecuador, tesis titulada “liderazgo y clima laboral en la empresa Cleaning Corp.”. Resumen: principal objetivo de su estudio es definir la relación de las dos variables de dicha empresa. Enfoque cuantitativo, trasversal descriptiva tuvo 44 personas como población. El instrumento fue el test Grid gerencial para medir la clase de liderazgo, para medir el clima laboral usó el método de escala de Sonia Palma Carrillo. el resultado encontrado es el estilo Misionero o estilo indiferente, y el nivel del clima laboral favorable en la organización. llegando a concluir. El estilo de líderes no se correlaciona con el clima laboral.

(Daza, Beltrán y Silva. 2021) Colombia. Tesis titulada “Análisis del Clima Organizacional en las Empresas del Sector Palmero de la Región Caribe Colombia”. Resumen: propósito del estudio es determinar el clima organizacional en cuatro empresas del mismo rubro en dicha ciudad. Siendo esta una investigación descriptiva, transversal - cuantitativa. Contó con 1234 colaboradores para s8

población todos de este sector, y 301 funcionarios administrativos y técnicos como muestra. Se dio uso del instrumento del software Quick. Obteniendo como resultado un clima organizacional favorable. Concluyendo: En clima organizacional favorable se puede priorizar diversos factores.

(Ortiz, Ortiz y Coronel.2019) Colombia. En su tesis titulado “Incidencias Del Clima Organizacional En La Productividad Laboral En Instituciones Prestadoras De Servicios De Salud”. Resumen: finalidad de la tesis es definir la inflexión de las 2 variables en el instituto (IPS) de esa marea tener plan estratégico para la mejora continua. El método utilizado fue la correlacional no experimental de tipo trasversal. Llegando a la conclusión que el clima organizacional y sus fundamentos, logran mayor productividad laboral.

(Galavis, y Guitierrez.2022) Colombia en su tesis titulado “Clima Laboral En Las Instituciones Educativas De La Margen De La Izquierda De La Zona Rural De Lorica Colombia”. Resumen: el principal propósito del trabajo es medir el clima organizacional en dicha institución. El instrumento fue el cuestionario de 62 ítems, y sometido a análisis de confiabilidad en la prueba estadística alpha de Cron Bach, conto con 127 colaboradores como muestra de un total de 237 de población, se utilizó método probabilístico, descriptiva y para medir la relación de las dimensiones se aplicó el coeficiente de correlación Spearman. De tal manera finalizando con la correlación en las dimensiones.

2.2 BASES TEÓRICAS:

2.2.1 Clima Laboral

Existen diferentes conceptos del clima laboral como:

Cabe entender por clima laboral a la agrupación de características estables, de un espacio u organización, que son visualizadas, vividas y experimentadas por los trabajadores de la organización empresarial que predomina en su conducta. (Goncalves, 2000)

Chiavenato en el año (2000) refiere. que el clima laboral es la calidad del ambiente propiciado en la organización y quienes dan información de esta, sea positiva o

negativa son sus colaboradores. promoviendo e influyendo en el estado de motivación de cada uno de ellos en la ejecución de sus labores.

Por otro lado (Gan, F., Busto, F. G., & Triginé, J 2006) menciona que. clima laboral es el pilar básico en el encadenamiento de una empresa, hallando relación por diversas condiciones, y estatutos de la empresa, las cuales son. (las condiciones en que se labora, remuneración, liderazgo y motivación) de los colaboradores por el deber que ejecuta.

De la misma manera Gómez (2008), refiere que ahora la mayor parte de las organizaciones establecen un entorno que facilite sustentar los costos de productividad y subsistir como tal, en otras palabras, aguantar las crisis que se avecinan y adaptarse a los cambios, resolviendo problemas, desafíos y retos. valorando a sus trabajadores ya que ellos representan el factor importante como RRHH.

Dimensión:

1. Adaptación:

Mamani Ruiz – (Ramírez, Herrera 2003), determina la adaptación como la aptitud intelectual y emocional de hacerle frente adecuadamente y coherente a las demandas del ambiente, regularizando la conducta en función del entorno (p. 3)

Indicadores:

Acción: Es el efecto que un individuo posee a causa de una determinada cosa, con un conjunto de movimientos y gestos definidos. Hernández (2011).

Efecto: es considerado como, resultado de una acción, de ahí procede el principio elemento esencial de causa y efecto. Hernández (2011)

Ajuste: verbo que determina al acto de ajustar. De igual manera refiere a un elemento que se acomoda a otro elemento evitando que existan diferencia entre ellos. Hernández (2011),

2. Motivación Emocional:

Es el sentimiento de los colaboradores que expresan en el lugar donde laboran, y esta a su vez les ayuda alcanzar objetivos.

Chiavenato (2000) determina a la motivación como la interacción del individuo con la situación del momento que le rodea.

Indicadores:

Ambiente: Hernández (2011), define como el espacio donde se desarrolló una acción y acontecimientos, donde a su vez se encuentran las personas.

Emociones: Hernández (2011), determina como respuestas psicofisiológico al conjunto de organismos, cognitivas y conductuales, que son expresadas de varias maneras. Hablando en lo empresarial estas se mostrarán en el servicio y atención dando espacio que el cliente los evalúe.

Actitud: Hernández (2011), menciona que es un método que lleva a una conducta propia. De manera positiva o negativa. Pero teniendo la tendencia a responder de forma favorable.

3. Autonomía: Bordas (2016) define como la aptitud de las personas de poder tomar sus propias decisiones de manera independiente, de esa manera ayuden dar solución a un problema en la empresa.

Indicadores:

El asertividad. Riso, (2002) indica que es la capacidad de un individuo de ejercer y defender sus derechos personales, también es manifestar lo que piensa de manera directa todo esto tiene que ver con la autoestima del sujeto.

La confianza en uno mismo. Es la actitud que proporciona a los seres humanos la capacidad de ellos mismos, confiando es sus habilidades y sintiéndose capaces de ejecutar lo que se proponen.

Seguridad emocional. Rosa Rabbani (2021) doctora en psicología social menciona, que la seguridad emocional forma parte de nuestro proceso de crecimiento y transformación personal. como tal requiere de una introspectiva continua. De igual manera la seguridad emocional es una sensación de satisfacción. La ausencia o presencia de esta razón interior revierte en todos los espacios de nuestra vida: en la relación que establecemos, las decisiones que

tomamos, los retos que afrontamos, las selecciones que hacemos y las actitudes que adoptamos.

2.2.2. Productividad Laboral.

Verona (2019) menciona que es la función realizado por el colaborador en un periodo de tiempo definido, para ofrecer buenos servicios. De igual manera menciona que para tener mayor productividad, debemos contar con personal operario formado, capacitado, y con herramientas actualizadas.

Miguel Moreno 2022. Define a la productividad como la asignación realizada por los colaboradores en determinado tiempo. Está a la vez siendo medido por el recurso laboral basado en la cantidad de colaboradores.

Dimensión.

1.Habilidades: Chiavenato (2012) menciona que es la capacidad obtenida desde el nacimiento, (innata) que le permite hacer una actividad de forma exitosa.

Indicadores:

Talento: Hernández (2011) menciona que es un término usado para dirigirse al entendimiento que posee una persona en un área determinado, donde se desarrolla con fluidez. por lo tanto, pocas personas descubren y gozan de sus beneficios.

Competencia: Hernández (2011), indica que competencia es la capacidad con la que cuenta un individuo, organización, o nación y tener beneficios en el mercado laboral al margen de sus competidores. Generando ventajas, de igual forma ayuda a prepararse más frente a la demanda.

Inteligencia. Hernández (2011) menciona que es la facultad de, razonar, entender saber, aprender y de dar solución a un obstáculo, asemejándose a términos de entendimiento e intelecto.

2. Conocimiento.

Alavi, y Leidner (2003:19) lo define como la información que tiene el sujeto en su mente de manera personalizada que no podemos verlo, lo cual lo da a saber en su accionar.

Indicadores:

Datos: Davenport and Prusak, (1998) lo determina como conjunto de acción recto y objetiva sobre un hecho, que está realizada con un propósito

Valor. García (1998) define como la cualidad de ser apreciada, buscada y deseada; siempre se cita al ser humano porque hace ver la realidad existencial.

Tiempo. Hernández (2011) refiere que es lo que se tarda en crear un bien o servicio, siendo también un factor principal para las empresas ya que esta demandara costo y productividad.

3. Eficiencia: según Chiavenato (2004), citado por (Calvo). expresa que es la aptitud para definir el propósito idóneo y hacer lo que se debe hacer en busca de mejorar las organizaciones. Utilizando correctamente los medios de producción (recursos)

Indicadores:

Costo: Según Begoña (2006) lo define como la estabilidad monetaria a la logística utilizados en el desarrollo de producción.

Gestión del tiempo: se basa en acordar el plan que debe seguir para llegar al objetivo, priorizando sus actividades según Crutsinger (1994).

II. 3 ENFOQUE CONCEPTUAL:

3.1 Clima Laboral:

Definición: también llamado ambiente laboral u organizacional, que buscan lograr tener productividad y mejorar los servicios que ofrecen.

Dubrin (2003) define como una especialidad al clima laboral. Ya que en administración se trabaja con recursos humanos, determinado desde el punto de vista empresarial.

3.1.1 características del clima laboral:

El autor lo define como grupo de vida central de la organización, que está compuesto por las diversas circunstancias que cubren al colaborador en su entorno,

espacio y ambiente laboral, añadiendo también el aspecto psicológico del entorno, formado por los individuos. De esta manera lo describe (Gan y Berbel, 2007)

Por otro lado, vemos el cambio momentáneo de las conductas de los colaboradores, todo esto tiene diversos motivos, algunas de ellos son. Los fines de mes, recibo de aguinaldos y en cambio de jefes, etc.

3.1.2 Objetivos: Es incrementar el interés de alcanzar los propósitos de la empresa, ya que cada colaborador, observa de manera diferente el clima laboral. Lo que se busca es obtener que la desigualdad sean pocas. De esta manera se puede aumentar la satisfacción laboral a través del sentimiento de grupo y el reconocimiento evitando el ausentismo laboral.

3.1.3: Importancia: es significativo porque le permite al administrador examinar, diagnosticar el clima de la organización, por los siguientes motivos: el motivo de discusión, de estrés y de insatisfacción que conlleva a iniciar actitudes negativas frente a la empresa. Todo esto para tener cambios que el administrador tome especialmente para dirigir su intervención.

3.1.4: Tipos. Según Brumet, (2002). Pag.30. menciona cuatro tipos de sistemas organizacionales y todos ellos con un clima propio. Estos son:

- Clima tipo autoritario - explorador. La gerencia no tiene seguridad en sus colaboradores, donde las decisiones se toman en la alta gerencia y se distribuye las funciones de forma descendente. El colaborador trabaja dentro de una atmosfera de temor, castigo y amenaza. de vez en cuando de recompensas, solo existe órdenes.
- Clima tipo autoritario- paternalista: es donde la gerencia tiene confianza descendente con los colaboradores. Como el amo a su siervo
- Clima tipo participativo- consultivo: es donde la decisión se toma en la alta gerencia, pero les permite a los colaboradores tomen algunas decisiones con los demás.
- Clima tipo participativo- en grupo. Como mencionan la toma de decisiones es en la empresa de manera conjunta.

Adaptación: Sroufe citado por Vidal (2000) menciona que es un proceso del individuo en interaccionar con el ambiente para obtener alguna meta y contentar sus necesidades.

Motivación emocional: Chiavenato (2000) indica que la motivación es la respuesta a la interacción entre el sujeto y la situación de su entorno.

Autonomía: Sepúlveda (2003), lo define como la capacidad de desenvolverse sobre la valoración de sí mismo, tenemos la toma de decisiones, y responsabilidad de nuestra decisión.

Emociones: Daniel Goleman (1995) son impulsos para actuar, de forma seguida para sobreponernos a la vida que las evoluciones nos han inculcado

Actitud: es la conducta que emplea un individuo frente a la vida. Entiéndase también por actitud una predisposición, existente en el individuo, adquirida por aprendizaje. De esta manera formato su carácter.

Ambiente: es el lugar donde producen los colaboradores de una organización y esta puede ser limpia y agradable.

Por otro lado, Ángel Maya, (2009, p.34) indica como medio ambiente, un campo de análisis y estudia. en ella menciona la relación entre la formación social y el ecosistema.

3.2. Productividad Laboral

Daniel Grifol (2017) define a la productividad laboral como aquel resultado de las actividades realizadas con la logística tomada para obtener un producto en la organización. Por otro lado, ser productivo es llegar a obtener la meta en menos tiempo y con poco de esfuerzo.

Moreno, (2017). menciona que la productividad es quien mide el tiempo y la capacidad de un sistema productivo en una empresa, por ello la productividad está vinculada con la eficiencia técnica y la económica de la empresa.

.3.2.1. Importancia de la productividad:

Es indispensable porque facilita tener datos sobre los recursos y determinar si en verdad existen retrasos o la producción está en un ritmo adecuado y de acuerdo con la inversión realizada, (capital, trabajo y tecnología), Midiendo la eficacia (capacidad de la empresa para lograr con los objetivos trazados), y la eficiencia (la facultad de cumplir los objetivos establecidos, utilizando el menor número de recursos y tiempo) y la efectividad. (mide el grado en el que se ha cumplido los objetivo planeados).

Urita (2019) menciona, que se debe utilizar los diversos factores si en verdad se quiere mejorar y aumentar la productividad. Tenemos la tecnología, las condiciones de trabajo, etc. Conociendo que hoy en día las empresas necesitan contar con colaboradores productivo. Por ello dan mayor importancia al momento de reclutar su personal.

3.2.2 Tipos de productividad

- la productividad total del factor. El propósito es medir el resultado de los cambios, el aumento o la disminución del rendimiento productivo trabajo, capital, y recursos que contribuye con el producto final de la empresa. Según Solow (1956) determina que la PTF no evidencia de forma total la capacidad productiva de la empresa, porque considera como factores externos a la mano de obra y a la tecnología, por otro lado, Romer (1986) discrepa, entendiendo que los factores innovación tecnológicas no son externos.
- Productividad del producto: es el tiempo empleado para realizar un producto determinado. Como destacan Hallaw y Sivadasan (2013), para esta orientación la productividad se basa en lograr una cantidad mayor de producto en el menor tiempo
- Productividad parcial: analiza la relación entre producto final y el factor que se ejecuta en el proceso de producción (mano de obra, equipo y medios técnicos, materiales, capital)

- Productividad laboral: es quien determina la relación del producto final y el factor trabajo (mano de obra) siendo esta el factor más determinante a través de la historia.

3.2.3 Tácticas para aumentar la productividad:

Urieta (2019), plantea. se debe seleccionar al personal calificado para llegar a obtener los objetivos específicos de la organización. De la misma manera Esam (2019), menciona que para optimizar la productividad laboral se tiene que mejorar la productividad personal cumpliendo las siguientes características: establecer los objetivos, tener pasión por lo que se hace, tener vocación de servicio.

- Habilidad: según Piaget es la capacidad del hombre de realizar una actividad o acción determinada en base de la experiencia obtenida los conocimientos y hábitos adquiridos con anterioridad.
- Conocimiento: Alavi y Leidner (2003) determinan como el dato que tiene un individuo en la mente de manera personalizada y algo que no podemos ver, que solo lo da a saber con su comportamiento.
- Eficiencia: robbins y coulter, definen que es la capacidad de tenerlos resultados inesperados sin mucho sacrificio.
- Talento: es la habilidad que se tiene desde el nacimiento y lo ejerce en una determinada labor con una facilidad, aunque no sepa de ella.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo Y Diseño De Investigación

Esta investigación es aplicada, donde se toma los estudios teóricos existentes que se adecua a nuestra realidad y problemática en una determinada situación.

(Carrasco,2017) alega lo siguiente sobre la investigación aplicada. Distinguimos por tener el propósito practico e inmediato y bien determinado. Lo que quiere decir, que estudia para modificar o crear un cambio en un campo particular en una realidad.

Este tipo de investigación aplicada ayudo a desarrollar las teorías del clima y la productividad, para ser aplicado en la empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de Ate.

Nivel de investigación:

La investigación es de nivel correlacional.

Con intención de conocer la relación en los más variables, menciona. (Hernández, Fernández y Baptista,2010, p81).

Así mismo, refieren que el estudio correlacional, sirven para evaluar el grado de relación de las variables, para luego cuantificarlo, analizarlo las sustentaciones de las hipótesis. (Hernández, Fernández, y bastita. 2010. Pag.81).

La investigación de nivel descriptivo, trabaja sobre la realidad de hechos y su particularidad básica, por la cual presentarnos una explicación correcta". (Hernández, 2014, p.77)

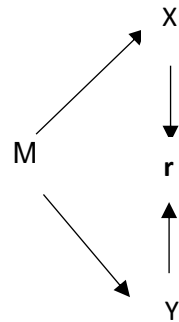
Diseño de investigación: Es el no experimental, transversal, correlacional.

Investigación no experimental es aquel que resulta difícil manipular variables. (kerlinger,2000, p.99).

Este diseño, tiene la característica de no ser manipulable como para transformar o que sufra algún experimento los variables Clima laboral y la productividad, sino que busca tener resultados y el grado de correlación entre estas variables.

La investigación que se realizó tiene un diseño no experimental transversal correlacional.

Se utiliza el siguiente diseño:



Dónde:

M= Muestra, los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE.

X= Observación de la variable clima laboral.

Y= observación de la variable productividad.

r = relación.

3.2. Variables Y Operacionalización:

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	Chiavenato en el año (2000) refiere. Clima laboral es la calidad del ambiente propiciado en la organización y quienes dan información de esta, sea positiva o negativa son sus colaboradores. promoviendo e influyendo en el estado de motivación de cada uno de ellos en la ejecución de sus labores.	Se basa a la adaptación en el entorno generado por las emociones de los integrantes de la organización, en el cual se relaciona con la motivación emocional de los colaboradores, respetando la autonomía, confianza de cada uno de ellos.	adaptación	acción	Ordinal
				efecto	
				ajuste	
			motivación emocional	ambiente	
				emociones	
				actitud	
			autonomía	asertividad	
				confianza en uno mismo	
				seguridad emocional	
Productividad	Miguel Moreno 2022. Define a la productividad como la asignación realizada por los colaboradores en determinado tiempo. Esta a la vez siendo medido por el recurso laboral basado en la cantidad de colaboradores.	La productividad se relación con la porción de productos realizadas por los trabajadores basados a sus habilidades de cada uno de ellos, ya que para producir deben contar con el conocimiento de los objetivos de la empresa y tener que desenvolverse eficientemente para obtenerlo.	habilidades	talento	Ordinal
				competencia	
				inteligencia	
			conocimiento	datos	
				valor	
				tiempo	
			eficiencia	costo	
gestión de tiempo					

3.3 Población, Muestra Y Muestreo:

Población.

Constituido por representantes y colaboradores de la Empresas Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE. que en su totalidad suman con 40 colaboradores,

Muestra.

La muestra se define como: Porción representativa de una población y se establece una muestra para la aplicación del instrumento confeccionado para lograr medir la variable.

La muestra en el trabajo de investigación estuvo conformada por 40 colaboradores de La Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE.

Muestreo:

Es no probabilístico por conveniencia, porque se trabajó con el total de la población que conformó la muestra.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Se empleó el instrumento de recolección de datos de campo la encuesta, lo que nos permitió medir los variables clima laboral y la productividad.

3.4.1 Técnicas de Recolección de Datos

Fue la encuesta, es una forma específica de interactuar con la sociedad que tiene por objetivo recolectar datos para una indagación.

3.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Es el cuestionario, para medir la relación de las variables de la investigación.

3.5 Procedimiento:

Damos inicio con la determinación de la realidad problemática, para ello usamos el método empírico mediante la verificación de la realidad presentados en el estudio relacionados a las variables. Coordinando con la responsable de la empresa, Luego se realizó el marco teórico siendo respaldado con la revisión bibliográfica y poder escribir las teorías y definiciones notables que se relacionen con las variables. Posteriormente se recolecto los datos de información procedente de la muestra, para luego analizar mediante la estadística descriptiva de esa manera obteniendo los resultados, los mismos que fueron comparados con aquellas investigaciones

mencionadas en los antecedentes y para finalizar se darán la conclusión y recomendación.

3.6 Método De Análisis De Datos:

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2003), quienes citan a Berelson donde determina como una técnica para aprender de forma objetiva sistemática y cuantitativa.

Con relación al procesamiento de datos obtenidos para su respectivo análisis, primeramente, se procederá a ordenar y clasificarlos de acuerdo a los resultados del instrumento para cada variable y dimensión todo ello reflejado en la matriz de datos.

Para posteriormente presentar los resultados en tablas y figuras estadísticas: todo este proceso se desarrollará con la ayuda del software informático de estadística SPSS 25 lo cual se mostrará más adelante previo análisis e interpretación.

3.7 Aspectos Éticos:

Esta investigación, está basada en principios y valores éticos considerando normas que dirigen en el proceso de tesis de investigación.

Donde se reconoce los principios éticos universales, por tanto, iniciamos con el respeto a los partícipes de la investigación. Así mismo el trabajo será enmarcado para proveer información importante a la empresa y pueda corregir alguna de las deficiencias, mejorando resultados; el principio de justicia, el respeto moral y sus derechos, son respetados. También goza de la integridad científica donde garantiza el trabajo realizado tiene únicamente intereses académicos.

También se desarrolla la responsabilidad en todos los procesos de la investigación.

IV. Resultados

Revisamos los resultados de la investigación de las variables clima laboral y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022

objetivo específico uno

Tabla 1

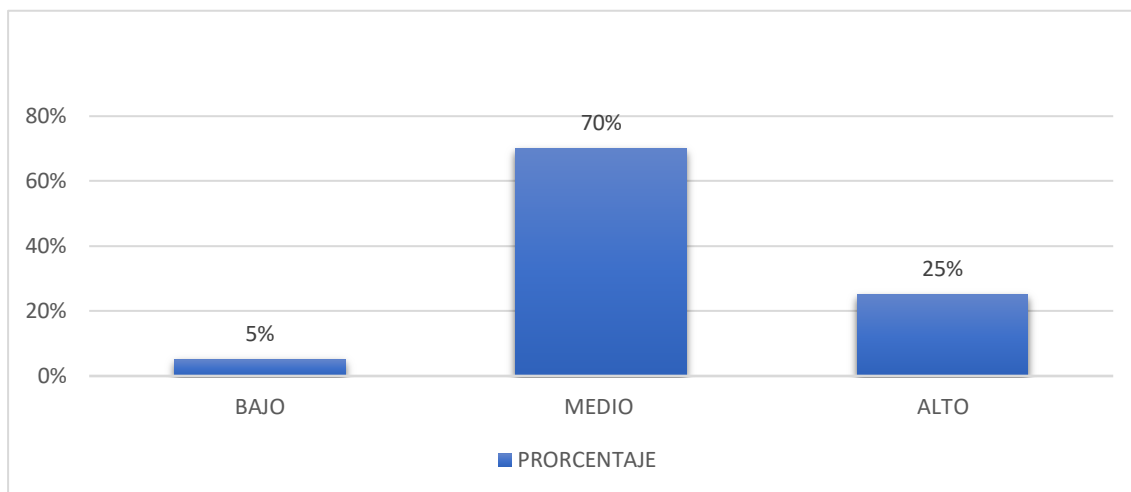
Identificar el nivel de clima laboral en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	5%	5%	5%
	MEDIO	28	70%	70%	75%
	ALTO	10	25%	25%	100%
	Total	40	100%	100%	

En la tabla 1, observamos el nivel de clima laboral predominante, encontrándose en el nivel medio con una repetición de 28 colaboradores, con el 70% de la muestra, seguido del nivel alto con repetición de 10 colaboradores, con 25% y finalmente del nivel bajo con repetición de 2 colaboradores, con 5%, ascendiendo a un total de 40 colaboradores que refleja el 100% de la muestra poblacional.

Figura 1

Distribución porcentual del nivel clima laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.



En la figura 1. Se detalla los resultados, determinando a nivel del clima laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones, el 70% de los colaboradores opinaron encontrarse en una escala de medición media, seguida de una escala alta con el 25% de colaboradores y finalmente de una escala baja con un 5% de colaboradores del total de la muestra.

Objetivo específico dos

Tabla 2

Identificar el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.

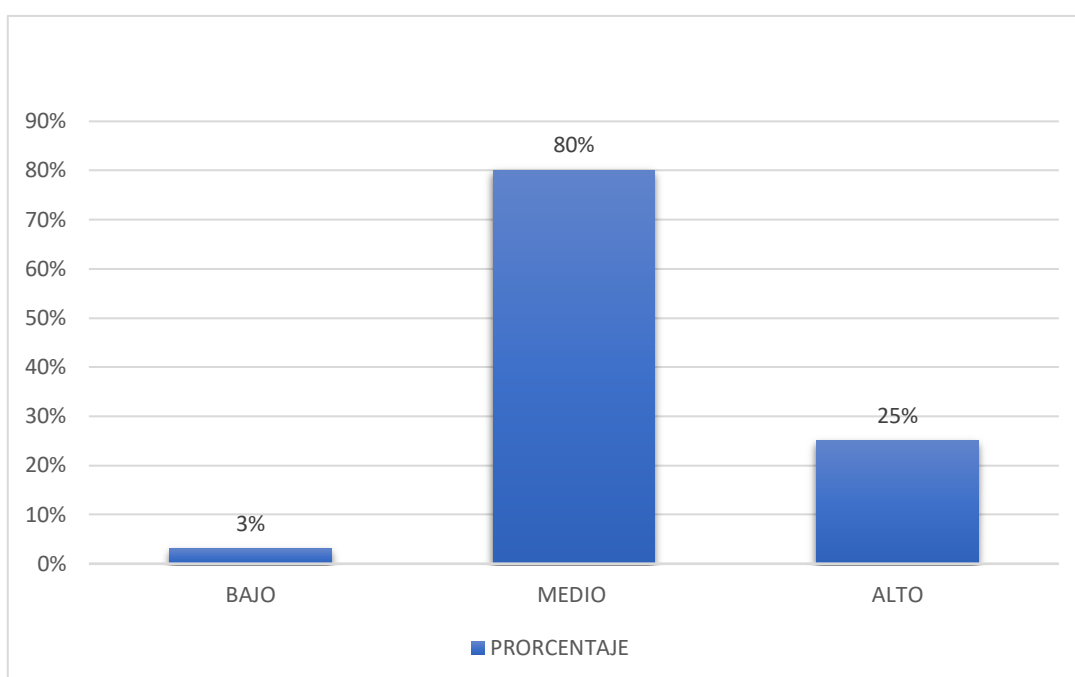
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	3%	3%	3%
	MEDIO	32	80%	80%	82%
	ALTO	7	17%	17%	100%
	Total	40	100,0	100,0	

En la tabla 2, observamos que el nivel de productividad predominante, es ubicado en nivel medio con frecuencia de 32 colaboradores con porcentaje del 80%

de la muestra, seguido del nivel alto con una frecuencia de 7 colaboradores con 17% y finalmente del nivel bajo con una frecuencia de 1 colaboradores con 3%, ascendiendo a un total de 40 colaboradores que refleja el 100% de la muestra poblacional.

Figura 2

Distribución porcentual del nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.



En la figura 1. Detallamos los resultados determinando a nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. el 80% de los colaboradores opinaron encontrarse en una escala de medición media, seguida de una escala alta con el 25% de colaboradores y finalmente de una escala baja con un 3% de colaboradores del total de la muestra.

Prueba de normalidad

Tabla 3

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA LABORAL	,964	40	,221
PRODUCTIVIDAD	,961	40	,181

En la tabla 3, se observa que la muestra es menor a 50 por ende se consideró la prueba de Shapiro-Wilk de la misma manera se observa que las variables continúan con una distribución normal ya que el P-valor es $>$ a (0,05), por esta razón se utilizaron estadísticos paramétricos, considerando en esta investigación la correlación de Rho de Spearman.

Objetivo específico tres.

Tabla 4

Determinar la relación entre la dimensión adaptación y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.

		PRODUCTIVIDAD	DIMENSIÓN ADAPTACION
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	1	,646**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
DIMENSIÓN ADAPTACION	Correlación de Pearson	,646**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4, observamos que el valor estadístico r de Pearson es de 0,646, su correlación ion es muy significativa. Y nos permite afirmar con un 99% de confianza que en el entorno **hay una correlación muy alta entre la dimensión adaptación y la variable Productividad**, porque el valor de sig. (bilateral) es de 0.000, donde se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Objetivo específico cuatro.

Tabla 5

Determinar la relación entre la dimensión motivación emocional y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.

		PRODUCTIVIDAD	DIMENSIÓN MOTIVACION EMOCIONAL
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	1	,624**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
DIMENSIÓN MOTIVACION EMOCIONAL	Correlación de Pearson	,624**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5, observamos que el valor estadístico r de Pearson es de 0,624 siendo correlación muy significativa. Lo cual podemos indicar con 99% de confianza, que **hay una correlación muy alta entre la dimensión motivación emocional y variable Productividad**, porque el valor de sig. (bilateral) es de 0.000, que se ubica por debajo del 0.01 requerido.

Objetivo específico cinco.

Tabla 6

Determinar la relación entre la dimensión autonomía y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.

		PRODUCTIVIDAD	DIMENSIÓN AUTONOMIA
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	1	,697**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
DIMENSIÓN AUTONOMIA	Correlación de Pearson	,697**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6, observamos el valor estadístico r de Pearson es de 0,697 por lo tanto, la correlación es muy significativa. lo que podemos confirmar con 99% de confianza que **hay una correlación muy alta entre la dimensión autonomía**

y **variable Productividad**, porque el valor de sig. (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Objetivo general

Tabla 7

Determinar la relación entre el clima laboral y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.

		CLIMA LABORAL	PRODUCTIVIDAD
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,720**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,720**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, se percibe el valor estadístico r de Pearson es de 0,720, por lo cual la correlación es significativa. afirmando con 99% de confianza, en el estudio **hay una correlación muy alta entre las variables Clima Laboral y Productividad**, llegando al valor de sig. (bilateral) es de 0.000, se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H1: En *Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C.* existe correlación significativa entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores.

Luego de seleccionar la información, se descubrió que el nivel de significancia de $p=0.000$ fue menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula; existe una relación significativa entre clima laboral y la productividad.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo el propósito de definir la relación entre clima laboral y productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022, permitiendo desarrollar diferentes acciones y conseguir resultados, es este el capítulo donde los resultados se relaciona a los antecedentes y a las teorías planteadas de las variables en investigación.

Objetivo general es determinar la relación entre clima laboral y productividad, la cual se demostró con la ejecución del estadístico r de Pearson que es de 0,720 con una correlación muy significativa y un nivel de sig. (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido. Estos resultados son similares a los siguientes estudios.

Según los resultados obtenidos por el objetivo general, se relaciona con la investigación de (Tamayo y Romero. 2019) en su tesis titulado “El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero-agosto 2018”. Donde muestra correlación existente en las variables de dicha empresa. su tesis fue no experimental, teniendo 22 preguntas en su cuestionario y una población de 109 colaboradores, su instrumento validado por el coeficiente alfa de Cronbach. Y procesó sus datos con el programa SPSS, concluyendo que las dos variables se relacionan significativamente.

De igual manera se encuentra relación con la investigación de (pinchi,2020) titulado “el clima laboral y la productividad en el trabajo de inversiones Renzo – Tarapoto 2019”. Donde tiene el propósito de definir la relación de sus dos variables igual que en el estudio realizado por mi persona. El conto con el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental. Dando uso el método hipotético – deductivo. Con 51 trabajadores como muestra, y de instrumento uso el cuestionario para cada uno de los variables, estas validadas por juicio expertos, el cuestionario que mide uno de sus variables se realizó en alfa de Cronbach. De acuerdo la prueba estadística Rho de Spearman, concluyendo que existe relación significativa en sus dos variables.

Dando una vez más respaldo mi investigación y a las pruebas aplicadas en mi estudio. Donde podemos visualizar que el clima laboral afecta a la productividad.

por el resultado estadístico obtenido por el objetivo general, se relaciona con la investigación de (loor, 2021) en su tesis titulado “clima laboral y desempeño docente en una institución Educativa Vinces,2021”. Donde el principal objetivo fue determinar la relación en las 2 variable. Contando con el diseño no experimental, correlacional y transversal, siendo tipo básica, cuantitativo y una población 52 docentes. Dando uso la técnica encuesta y cuestionario fue validados por expertos. la confiabilidad fue medida con el coeficiente de Alpha de Cronbach. Los resultados determinaron que si hay relacionan significativamente con el desempeño docente. Concluyendo con la correlación significativa entre el clima laboral y desempeño en su investigación.

De igual manera se puede encontrar similitud con la investigación de (Zumaeta y Flores.2020) en su tesis titulado “Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia Cisesa Iquitos – 2019”. Donde su principal propósito fue determinar la influencia de la primera variable en la segunda variable en dicha empresa. El método utilizado fue el enfoque Cuantitativo, Descriptivo. Porque se evaluó las dos variables. Concluyendo que el clima laboral influye de manera directa y positiva sobre la productividad de los colaboradores.

Ya que en la investigación realizada vemos que el clima laboral afecta a nuestra productividad reduciendo el ingreso de la empresa, queda demostrado que el clima laboral influye directamente en la productividad de toda organización.

También podemos encontrar relación y similitud con la investigación de (Altamirano,2020) en investigación titulado “clima laboral y productividad de los colaboradores de Mi Banco, agencia Chiclayo Cercado”. Donde su principal propósito es definir la relación en las dos variables de dicha empresa. Donde uso metodológico no experimental y diseño trasversal, descriptivo, correlacional, contó con 44 colaboradores. Desarrolló como instrumento la recolección de información un cuestionario con escala tipo Likert. La prueba utilizada es correlación de Pearson. Concluyendo que existe correlación es positiva en las variantes de estudio.

La presente investigación tiene similitud con los estudios de Tamayo, Pinchi, Loor, Zumaeta y Altamirano, los cuáles fueron elaborados en los últimos 5 años, donde demostramos que el clima laboral influye notablemente en el desempeño de los colaboradores de cualquier entidad productiva.

VI. CONCLUSIÓN

1. En el primer objetivo específico se identificó el nivel de clima laboral en los colaboradores de la de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022. se determinó que la empresa, tiene un adecuado clima laboral entre sus trabajadores.
2. En el segundo objetivo específico se identificó el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022. Se determinó que los colaboradores están motivados, son eficientes en su actividad y hay una relación positiva alta porque pueden seguir trabajando eficiente y manera efectiva.
3. Para el tercer objetivo específico se identificó la relación entre la dimensión adaptación y productividad de la empresa. Llegamos a la conclusión que colaboradores se adaptan con facilidad y laboran óptimamente, está representa una relación alta y positiva.
4. En el cuarto objetivo específico se identificó la relación entre la dimensión motivación emocional y productividad, se determinó que los colaboradores se sienten motivados y ejecutan su labor, esta representa una relación alta y positiva.
5. En el quinto objetivo específico se identificó la relación entre la dimensión autonomía y productividad en la empresa. Se determinó que las decisiones de los colaboradores son respetadas y así también aumentando la productividad ya que esta representa una relación alta y positiva.
6. En el objetivo general se identificó la relación entre la variable clima laboral y la productividad en la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. por tanto se determinó que el clima laboral tiene una relación positiva con la productividad de la Empresa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Teniendo el resultado, que el clima laboral influye en la productividad en la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C, el encargado de recursos humanos de la empresa necesita seguir manteniendo la importancia a este tema, donde los colaboradores se sientan valorados, motivados y fortalecer vínculos con la empresa. Para ello puede realizar capacitaciones y charlas en tema de empatía, solidaridad e inteligencia emocional.
2. El entorno adecuado es fundamental para una buena productividad en una empresa. Por lo que recomendamos mejorar y/o adecuar las distintas áreas de trabajo, instalaciones básicas y el mantenimiento de equipo que son necesarios para ejecutar un trabajo en un tiempo oportuno. Esta recomendación va dirigido al gerente general.
3. Recomendamos mejorar nuestro ambiente de trabajo y productividad a través de capacitaciones continua, para poder contar con el conocimiento adecuado y preciso, esta recomendación va dirigido al jefe de área.
4. Con base en los resultados obtenidos, se recomienda a líderes directos de diversas ares de la empresa a realizar talleres de capacitación técnica en temas de liderazgo, comunicación, inteligencia emocional y calidad de servicio.
5. Fortalecer la autonomía en cada colaborador, brindándole respaldo a su toma de decisión frente a una situación. para ello, se recomienda que el colaborador debe ser capacitado y tener amplia información respecto a la política de la empresa.
6. También recomendamos el aumento de incentivos y reconocimiento a la productividad. Ya que de esta manera el colaborador se sentirá valorado y apreciado. Estos incentivos o premios pueden ser bonos de viaje, descuentos de productos o esparcimiento familiar.

REFERENCIAS

Tamayo Wong, Ñ. P., & Romero Pesantes, C. W. (2019). El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero-agosto 2018.

Astudillo Aliaga, C. G. (2019). La motivación laboral y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

Aliaga, GC y Castillo, B. (2020). Clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada – Lima, 2019 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/25093>

Loor Ochoa, C. A. (2021). *Clima laboral y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.*

Sotomayor Ibarra, D. J., & Adriano Yahuarcani, E. D. (2020). *Clima laboral en la empresa procesadora de alimentos Braedt.*

Fredy Victor, D. A. (2018). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales INDECOPI – Lima, 2018.*

Pinchi Trigoso, I. P. (2020). *El clima laboral y la productividad en el trabajo de inversiones Renzo- Tarapoto 2019.*

Moran Reynalte, M. E., & Pérez Carbajal, J. A. (2019). *La capacitación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Mapfre, Miraflores, 2019.*

Zumaeta Pariona, R. J., & Flores Gordon, C. N. Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia Cisesa Iquitos– 2019. *SUNEDU.*

Altamirano Ojeda, R. (2020). Clima laboral y productividad de los colaboradores de Mi Banco, agencia Chiclayo Cercado.

Sánchez, N. M. L., & Melo, K. A. C. Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones SAS.

PantojaPantoja, A. K., Navarrete-Acosta, A. P., Zambrano-Guerrero, C. A., & Matabanchoy-Tulcan, S. M. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud*, 22(2), 137-147.

Aldana Chávez, B. R. (2019). *Liderazgo y clima laboral en la empresa "Cleaning Corp"* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).

Daza Corredor, A., Beltrán García, L. D. J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 65-76.

Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., Coronell-Cuadrado, R. D., Hamburger-Madrid, K., & Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional.

Galavis, K. M. S., & Gutiérrez, R. A. G. (2022). Clima laboral en las instituciones educativas de la margen izquierda de la zona rural de Lorica, Colombia. *Revista FAECO sapiens*, 5(1), 216-234.

Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28).

Diario Gestión. (2019). *La falta de comunicación afecta la productividad y el clima laboral por Alejandra Fonseca*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboraldisminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696>

- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- Gan, F., Busto, F. G., & Triginé, J. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Ediciones Díaz de Santos.
- Gómez, M. (2008). Metodología de la investigación. Editorial Brujas. México.
- Mamani Ruiz, T. H. (2017). Caracterización de la adaptabilidad mediante el análisis su valor como predictor del rendimiento académico. *Educación Superior*, 3(1), 68-75.
- Hernández, M. D. L. G., Becerril, L. C., Gómez, B. A., Rojas, A. M., Ortega, Y. H., & (2011). Construcción emergente del concepto: cuidado profesional de enfermería. *Contexto-Enfermagem*, 20, 74-80.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos Humanos* Fe Bogotá-Colombia. *Mc Santa Hill*,
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*, Universidad Nacional de Distancia, Madrid-España.
- Riso, W. (2002). *Cuestion De Dignidad: Aprenda a Decir No Y Gane Autoestima Assertivo/Question of Dignity: Learn to Say No and Gain Self Esteem By Being Assertive*. Norma.
- Rabbani, R. (2021). *El buen carácter*. Plataforma.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Proceso Administrativo*. Editorial McGraw-Hill, 3.
- Verona, J., & Navarro, J. (2019). *Productividad laboral*. Grupo Verona, 1
<https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/2022/07/18/miguel-moreno-tripp-productividad/>
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/207>
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2002). Sistemas de gestión del conocimiento: cuestiones, beneficios. In *Sistemas de gestión del conocimiento: teoría y práctica* (pp. 17-40). Paraninfo.
- Davenport, TH y Prusak, L. (1998). *Conocimiento práctico: cómo las organizaciones que saben*. Prensa empresarial de Harvard.

García, M. (1998). Aproximación global al concepto de valor. *La educación en los valores, compartido*, 1.

Calvo Rojas, J., Pelegrín Mesa, A., & Gil Basulto, M. S. (2018). Enfoques teóricos para la de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del público. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006#:~:text=Chiavenato%20\(2004\)%2C%20quien%20expresa,\(medios%20de%20producci%C3%B3n\)%20disponibles.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006#:~:text=Chiavenato%20(2004)%2C%20quien%20expresa,(medios%20de%20producci%C3%B3n)%20disponibles.)

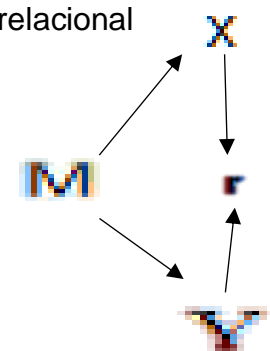
Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de organizaciones*. Mc Graw Hill.

Daniel, G. ¿ Qué es productividad laboral.

<https://www.psicologia-online.com/que-es-la-emocion-en-psicologia-5186.html#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20emoci%C3%B3n%20seg%C3%BAn%20autores,-Uno%20de%20los&text=Todas%20las%20emociones%20son%20impulsos,los%20c ap%C3%ADtulos%20de%20su%20libro.>

TÍTULO: Clima Laboral Y La Productividad En Los Colaboradores De La Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE. 2022.

Autor: ORE VELASQUE, MISAHAL

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cómo se relaciona el Clima Laboral y la Productividad en los Colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a. ¿Cómo se relaciona la adaptación y la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022?</p> <p>b. ¿Cómo se relaciona la motivación emocional y la productividad en</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a. Identificar el nivel de clima laboral en los colaboradores de la de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.</p> <p>b. Identificar el nivel de productividad de los colaboradores de la de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>El clima laboral se relaciona con la productividad en los colaboradores la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>a. La adaptación se relaciona con la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.</p> <p>b. La motivación emocional se relaciona con la productividad en los colaboradores de la de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de</p>	<p>Bases teóricas</p> <p>Variable X</p> <p>Clima Laboral</p> <p>Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trato concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta” (Goncalves,2000).</p>	<p>PRIMERA VARIABLE: (X)</p> <p>Clima Laboral</p> <p>DIMENSIONES DE “X”</p> <ul style="list-style-type: none"> -Adaptación -Motivación Emocional -Autonomía <p>SEGUNDA VARIABLE: (Y)</p> <p>Productividad</p> <p>DIMENSIONES DE “Y”</p> <ul style="list-style-type: none"> -Habilidades -Conocimientos -Eficiencia 	<p>Tipo de investigación: Aplicado</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo-Correlacional</p> <p>Diseño: no experimental, transversal, correlacional</p>  <p>M= Muestra, los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE. X= Observación de la variable clima laboral. Y= observación de la</p>

<p>los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE 2022?</p> <p>c. ¿Cómo se relaciona la autonomía y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE 2022?</p>	<p>. C. Determinar la relación entre la dimensión adaptación y la productividad en los colaboradores de la de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022. d) Determinar la relación entre la dimensión motivación emocional y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022. e) Determinar la relación entre la dimensión autonomía y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.</p>	<p>ATE-2022. C. La autonomía se relaciona con la productividad en los colaboradores de la de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022.</p>	<p>Variable Y Productividad</p> <p>"Es el trabajo realizado por el colaborador como resultado en promedio el tiempo que utiliza para la producción de bienes y servicios. Para aumentar la productividad de las organizaciones se requiere tener a trabajadores con mayor formación, estar mejor capacitados y tener las mejores herramientas tecnológicas". (Verona -2019</p>		<p>variable productividad. r = relación.</p> <p>TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario POBLACIÓN: Está conformado por 40 colaboradores de la empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022 MUESTRA: La muestra está conformado por 40 colaboradores de la empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE-2022</p>
--	---	---	--	--	--

ANEXO: Nro. 2

Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	Chiavenato en el año (2000) refiere. que el clima laboral es la calidad del ambiente propiciado en la organización y quienes dan información de esta, sea positiva o negativa son sus colaboradores. promoviendo e influyendo en el estado de motivación de cada uno de ellos en la ejecución de sus labores.	se basa a la adaptación en el entorno generado por las emociones de los integrantes de la organización, en el cual se relaciona con la motivación emocional de los colaboradores, respetando la autonomía, confianza de cada uno de ellos.	adaptación	acción	Ordinal
				efecto	
				ajuste	
			motivación emocional	ambiente	
				emociones	
				actitud	
			autonomía	asertividad	
				confianza en uno mismo	
				seguridad emocional	
Productividad	Miguel Moreno 2022. Define a la productividad como la asignación realizada por los colaboradores en determinado tiempo. Está a la vez siendo medido por el recurso laboral basado en la cantidad de colaboradores.	La productividad se relación con la porción de productos realizadas por los trabajadores basados a sus habilidades de cada uno de ellos, ya que para producir deben contar con el conocimiento de los objetivos de la empresa y tener que desenvolverse eficientemente para obtenerlo.	habilidades	talento	Ordinal
				competencia	
				inteligencia	
			conocimiento	datos	
				valor	
				tiempo	
			eficiencia	costo	
gestión de tiempo					

ANEXO NR 3

Matriz de operacionalización del instrumento

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de medición
Clima laboral	Chiavenato en el año (2000) menciona que el clima laboral se refiere a la calidad del ambiente generado en las organizaciones y quienes brindan información de un favorable o no favorable clima organizacional son los integrantes de esa institución, el nivel de clima que se promueve en la organización influye en el nivel de motivación de cada trabajador en el desarrollo de sus labores.	se basa a la adaptación en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, en el cual está relacionado con la motivación emocional de los colaboradores, respetando la autonomía, confianza de cada uno de ellos.	adaptacion	accion	1.¿ considera usted que en la empresa, hay un ambiente de trabajo agradable que facilite adaptarse? 2.¿cree usted que el accionar del colaborador es basado a un ambiente de trabajo agradable?	ordinal
				efecto	3.¿considera usted que el efecto de las actividades realizadas es según la información recibida para desempeñarse?	
				ajuste	4. ¿considera usted que el ajuste y la adaptación en la empresa es según el clima laboral?	
			motivacion emocional	ambiente	5.¿cree usted que en la empresa donde labora consideran la motivación emocional?	1. muy malo 2. malo 3. regular 4. bueno 5. muy bueno
					6 ¿cree usted sentirse comprometido con la empresa?	
					7.¿considera usted que la remuneración que percibe motiva cumplir las metas de la empresa?	
				emociones	8.¿considera usted que el ambiente de la empresa le da una satisfacción emocional?	
					9.¿considera usted que la infraestructura de la empresa es acorde y motivador?	
					10.¿cree usted que el trabajar bajo presión afecta a las emoción de los colaboradores ?	
			actitud	11. ¿considera usted que la actitud de los jefes afecta la emoción de los colaboradores?		
				12.¿ considera usted que tiene autonomía en la toma de decisiones ?		
			autonomia	asertividad	13¿ considera usted que los jefes resuelven las diferencias entre compañeros con asertividad ?	
				confianza en uno mismo	14.¿ cree usted que tener confianza en uno mismo ayudaría que la empresa alcance sus objetivos?	
				seguridad emocional	15.¿ considera usted que el colaborador recibe información adecuada que le permita desarrollar la confianza en uno mismo?	
					16.¿ considera usted que el entorno de trabajo brinda seguridad emocional a los colaboradores?	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	item	Escala de medicion
Productividad	Miguel Moreno 2022. Define a la productividad como la cantidad de producción llevada a cabo por los trabajadores en un periodo de tiempo determinado y es una medida de eficiencia de trabajo. Ha sido una práctica común utilizar el recurso laboral como base para medir la productividad. Basándose en el número de los trabajadores empleados o el número de horas de trabajo realizados.	La productividad es la relación de cantidad de productos realizadas por los trabajadores basados a sus habilidades de cada uno de ellos, ya que para producir deben contar con el conocimiento de los objetivo de la empresa y tener que desenvolverse eficientemente para obtenerlo.	Habilidades	talento	17.¿ considera usted que el colaborador cuenta con habilidades para cumplir metas?	ordinal
					18.¿ considera usted que tiene la habilidad de trabajar en equipo?	
				competencia	19.¿considera usted que tiene la habilidad de manejar el estrés laboral ?	
				inteligencia	20.¿ cree usted que el representante de la empresa conoce sus talentos ?	
			21.¿ cree usted que es recompensado por las cualidades o talento que posee ?			
			Conocimiento	datos	22. ¿considera usted que el directivo tiene los conocimientos necesarios para dirigir las áreas de trabajo a su cargo?	1. muy malo 2. malo 3. regular 4. bueno 5. muy bueno
					23¿ considera usted que se encuentra adecuadamente capacitado para desempeñar su cargo?	
				valor	24¿considera usted que le dan valor al colaborador en la empresa donde labora?	
			tiempo	25.¿ considera usted que cuando le encomiendan una actividad, usted lo realiza antes del tiempo establecido?		
			eficiencia	costo	26.¿cree usted que se esmera realizando un trabajo eficiente?	
27.¿considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?						
gestion de tiempo	28.¿considera usted que los colaboradores valoran los costos de los insumos utilizados?					
	29.¿cree usted que el colaborador gestiona el tiempo de manera correcta en sus labores?					

				29. ¿cree usted que el colaborador gestiona el tiempo de manera correcta en sus labores?	
--	--	--	--	--	--



INVERSIONES
PERU J&P SAC.

Ate, 22 de noviembre del 2022

Asunto: Aceptación para el estudio de investigación de tesis titulado: "Clima laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa inversiones Perú J&P s.a.c. del distrito de ate. 2022".

De mi consideración:

Por medio del presente, la empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. Con RUC: 20506848149, representado por Giovanna Talaverano, con DNI 10607740, expreso un saludo cordial y a la vez en relación a su solicitud acepto la realización de estudio de investigación de tesis de la Bach. en Administración: Misahal Ore Velasque con DNI: 44875806, de la Universidad Privada Cesar Vallejo.

Así mismo, hacemos de conocimiento que el bachiller en mención tendrá la facultad de acceder a los colaboradores para realizar la encuesta correspondiente referente al estudio de investigación "clima laboral y la productividad en los colaboradores".

Sin más motivos me despido:

INVERSIONES PERU J & P S.A.C


Giovanna Rojas Talaverano
ADMINISTRADORA

Av. Pedro Ruiz Gallo 1061
Ate - Lima
Telf: (511) 351 8987
info@inver-peru.com
www.inver-peru.com

ANEXO: Nro. 5

Validación por tres juicios expertos

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE:

“Clima Laboral Y La Productividad En Los Colaboradores De La Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. Del Distrito De Ate.

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Perteneencia 1		Relevancia 2		Claridad 3	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Variable: Clima Laboral						
	Dimensión 1	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Adaptación						
1	Considera Usted qué en la empresa, hay un ambiente de trabajo agradable que facilite adaptarse.	X		X		X	
2	Cree Usted qué el accionar del colaborador es basado a un ambiente de trabajo agradable.	X		X		X	
3	Considera Usted qué el efecto de las actividades realizadas es según la información recibida para desempeñarse.	X		X		X	
4	Considera Usted qué el ajuste y la adaptación en la empresa es según el clima laboral.	X		X		X	
	Dimensión 2	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Motivación Emocional						
5	Cree Usted qué en la empresa donde labora consideran la motivación emocional.	X		X		X	
6	Cree Usted sentirse comprometido con la empresa.	X		X		X	
7	Considera Usted qué la remuneración que percibe motiva cumplir las metas de la empresa.	X		X		X	
8	Considera Usted qué el ambiente de la empresa le da una satisfacción emocional.	X		X		X	
9	Considera Usted qué la infraestructura de la empresa es motivadora.	X		X		X	
10	Cree Usted qué el trabajar bajo presión afecta a las emociones de los colaboradores.	X		X		X	
11	Considera Usted qué la actitud de los jefes afecta la emoción de los colaboradores.	X		X		X	
	Dimensión 3	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Autonomía.						
12	Considera Usted qué tiene autonomía en la toma de decisiones.	X		X		X	
13	Considera Usted qué los jefes resuelven las diferencias entre compañeros con asertividad	X		X		X	
14	Cree Usted qué tener confianza en uno mismo ayudaría que la empresa alcance sus objetivos	X		X		X	
15	Considera Usted qué el colaborador recibe información adecuada que le permita desarrollar la Confianza en uno mismo.	X		X		X	
16	Considera Usted qué el entorno de trabajo brinda seguridad emocional a los colaboradores.	X		X		X	

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertenenca 1		Relevancia 2		Claridad 3	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Variable: Productividad						
	DIMENSION 1						
	Habilidades.						
17	Considera Usted qué el colaborador cuenta con habilidades para cumplir metas.	X		X		X	
18	Considera Usted qué tiene la habilidad de trabajar en equipo.	X		X		X	
19	Considera Usted qué tiene la habilidad de manejar el estrés laboral.	X		X		X	
20	Cree Usted qué el representante de la empresa conoce sus talentos.	X		X		X	
21	Cree Usted qué es recompensado por las cualidades o talento que posee.	X		X		X	
	DIMENSION 2						
	Conocimiento.						
22	Considera Usted qué el directivo tiene los conocimientos necesarios para dirigir las áreas de trabajo a su cargo.	X		X		X	
23	Considera Usted qué se encuentra adecuadamente capacitado para desempeñar su cargo.	X		X		X	
24	Considera Usted qué le dan valor al colaborador en la empresa donde labora.	X		X		X	
25	Considera Usted qué cuando le encomiendan una actividad, usted lo realiza antes del tiempo establecido.	X		X		X	
	DIMENSION 3						
	Eficiencia						
26	Cree Usted qué se esmera realizando un trabajo eficiente.	X		X		X	
27	Considera Usted qué el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente.	X		X		X	
28	Considera Usted qué los colaboradores valoran los costos de los insumos utilizados.	X		X		X	
29	Cree Usted qué el colaborador gestiona el tiempo de manera correcta en sus labores.	X		X		X	
30	Cree Usted qué en la empresa hay buen gestión y manejo del tiempo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): es aplicable el instrumento, manifiesta claridad en las preguntas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable Después de Corregir () No Aplicable ()

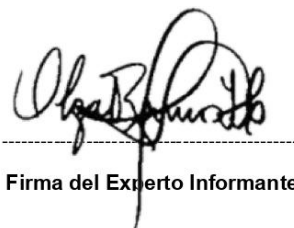
Apellidos Y Nombre Del Juez Validador: RAMOS HUAMÁN, OLGA MARÍA DEL CARMEN DNI: 09856542

Especialidad De Validador: Mag. en Gestión Pública y Gobernabilidad

Empresa Donde Trabajo: DPSC - MIDIS

Email: olga.ramosh2019@gmail.com

Teléfono: 980712052



Firma del Experto Informante.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teoría formulario.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directivo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE:

“Clima Laboral Y La Productividad En Los Colaboradores De La Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. Del Distrito De Ate.

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertenenca 1		Relevancia 2		Claridad 3	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Variable: Clima Laboral						
	Dimensión 1						
	Adaptación						
1	Considera Usted qué en la empresa, hay un ambiente de trabajo agradable que facilite adaptarse.	X		X		X	
2	Cree Usted qué el accionar del colaborador es basado a un ambiente de trabajo agradable.	X		X		X	
3	Considera Usted qué el efecto de las actividades realizadas es según la información recibida para desempeñarse.	X		X		X	
4	Considera Usted qué el ajuste y la adaptación en la empresa es según el clima laboral.	X		X		X	
	Dimensión 2						
	Motivación Emocional						
5	Cree Usted qué en la empresa donde labora consideran la motivación emocional.	X		X		X	
6	Cree Usted sentirse comprometido con la empresa.	X		X		X	
7	Considera Usted qué la remuneración que percibe motiva cumplir las metas de la empresa.	X		X		X	
8	Considera Usted qué el ambiente de la empresa le da una satisfacción emocional.	X		X		X	
9	Considera Usted qué la infraestructura de la empresa es motivadora.	X		X		X	
10	Cree Usted qué el trabajar bajo presión afecta a las emociones de los colaboradores.	X		X		X	
11	Considera Usted qué la actitud de los jefes afecta la emoción de los colaboradores.	X		X		X	
	Dimensión 3						
	Autonomía.						
12	Considera Usted qué tiene autonomía en la toma de decisiones.	X		X		X	
13	Considera Usted qué los jefes resuelven las diferencias entre compañeros con asertividad	X		X		X	
14	Cree Usted qué tener confianza en uno mismo ayudaría que la empresa alcance sus objetivos	X		X		X	
15	Considera Usted qué el colaborador recibe información adecuada que le permita desarrollar la Confianza en uno mismo.	X		X		X	
16	Considera Usted qué el entorno de trabajo brinda seguridad emocional a los colaboradores.	X		X		X	

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertenenca 1		Relevancia 2		Claridad 3	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Variable: Productividad						
	DIMENSION 1						
	Habilidades.						
17	Considera Usted qué el colaborador cuenta con habilidades para cumplir metas.	X		X		X	
18	Considera Usted qué tiene la habilidad de trabajar en equipo.	X		X		X	
19	Considera Usted qué tiene la habilidad de manejar el estrés laboral.	X		X		X	
20	Cree Usted qué el representante de la empresa conoce sus talentos.	X		X		X	
21	Cree Usted qué es recompensado por las cualidades o talento que posee.	X		X		X	
	DIMENSION 2						
	Conocimiento.						
22	Considera Usted qué el directivo tiene los conocimientos necesarios para dirigir las áreas de trabajo a su cargo.	X		X		X	
23	Considera Usted qué se encuentra adecuadamente capacitado para desempeñar su cargo.	X		X		X	
24	Considera Usted qué le dan valor al colaborador en la empresa donde labora.	X		X		X	
25	Considera Usted qué cuando le encomiendan una actividad, usted lo realiza antes del tiempo establecido.	X		X		X	
	DIMENSION 3						
	Eficiencia						
26	Cree Usted qué se esmera realizando un trabajo eficiente.	X		X		X	
27	Considera Usted qué el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente.	X		X		X	
28	Considera Usted qué los colaboradores valoran los costos de los insumos utilizados.	X		X		X	
29	Cree Usted qué el colaborador gestiona el tiempo de manera correcta en sus labores.	X		X		X	
30	Cree Usted qué en la empresa hay buen gestión y manejo del tiempo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable Después de Corregir () No Aplicable ()

Apellidos Y Nombre Del Juez Validador: Asca Agama Pompeyo Gabriel

DNI: 25500299

Especialidad De Validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad

Empresa Donde Trabajo: Asesoría y Consultoría

Email: gabrielasca28@gmail.com

Teléfono: 993082239



Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teoría formulario.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directivo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE:

"Clima Laboral Y La Productividad En Los Colaboradores De La Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. Del Distrito De Ate.

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertenenca 1		Relevancia 2		Claridad 3	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Variable: Clima Laboral						
	Dimensión 1	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Adaptación						
1	Considera Usted qué en la empresa, hay un ambiente de trabajo agradable que facilite adaptarse.	X		X		X	
2	Cree Usted qué el accionar del colaborador es basado a un ambiente de trabajo agradable.	X		X		X	
3	Considera Usted qué el efecto de las actividades realizadas es según la información recibida para desempeñarse.	X		X		X	
4	Considera Usted qué el ajuste y la adaptación en la empresa es según el clima laboral.	X		X		X	
	Dimensión 2	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Motivación Emocional						
5	Cree Usted qué en la empresa donde labora consideran la motivación emocional.	X		X		X	
6	Cree Usted sentirse comprometido con la empresa.	X		X		X	
7	Considera Usted qué la remuneración que percibe motiva cumplir las metas de la empresa.	X		X		X	
8	Considera Usted qué el ambiente de la empresa le da una satisfacción emocional.	X		X		X	
9	Considera Usted qué la infraestructura de la empresa es motivadora.	X		X		X	
10	Cree Usted qué el trabajar bajo presión afecta a las emociones de los colaboradores.	X		X		X	
11	Considera Usted qué la actitud de los jefes afecta la emoción de los colaboradores.	X		X		X	
	Dimensión 3	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Autonomía.						
12	Considera Usted qué tiene autonomía en la toma de decisiones.	X		X		X	
13	Considera Usted qué los jefes resuelven las diferencias entre compañeros con asertividad	X		X		X	
14	Cree Usted qué tener confianza en uno mismo ayudaría que la empresa alcance sus objetivos	X		X		X	
15	Considera Usted qué el colaborador recibe información adecuada que le permita desarrollar la Confianza en uno mismo.	X		X		X	
16	Considera Usted qué el entorno de trabajo brinda seguridad emocional a los colaboradores.	X		X		X	

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertenenca 1		Relevancia 2		Claridad 3	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Variable: Productividad						
	DIMENSION 1						
	Habilidades.						
17	Considera Usted qué el colaborador cuenta con habilidades para cumplir metas.	X		X		X	
18	Considera Usted qué tiene la habilidad de trabajar en equipo.	X		X		X	
19	Considera Usted qué tiene la habilidad de manejar el estrés laboral.	X		X		X	
20	Cree Usted qué el representante de la empresa conoce sus talentos.	X		X		X	
21	Cree Usted qué es recompensado por las cualidades o talento que posee.	X		X		X	
	DIMENSION 2						
	Conocimiento.						
22	Considera Usted qué el directivo tiene los conocimientos necesarios para dirigir las áreas de trabajo a su cargo.	X		X		X	
23	Considera Usted qué se encuentra adecuadamente capacitado para desempeñar su cargo.	X		X		X	
24	Considera Usted qué le dan valor al colaborador en la empresa donde labora.	X		X		X	
25	Considera Usted qué cuando le encomiendan una actividad, usted lo realiza antes del tiempo establecido.	X		X		X	
	DIMENSION 3						
	Eficiencia						
26	Cree Usted qué se esmera realizando un trabajo eficiente.	X		X		X	
27	Considera Usted qué el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente.	X		X		X	
28	Considera Usted qué los colaboradores valoran los costos de los insumos utilizados.	X		X		X	
29	Cree Usted qué el colaborador gestiona el tiempo de manera correcta en sus labores.	X		X		X	
30	Cree Usted qué en la empresa hay buen gestión y manejo del tiempo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable Después de Corregir () No Aplicable ()

Apellidos Y Nombre Del Juez Validador: ESPINOZA GÁLVEZ, ROGELIO DNI: 08285643

Especialidad De Validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad

Empresa Donde Trabajo: DPSC - MIDIS

Email: rogelioe2205@gmail.com


Teléfono: 956234515

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teoría formulario.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directivo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

PRUEBA DE FIABILIDAD:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	48	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	30

Utilizando metodología estadística con el software SPSS se realizó el análisis de fiabilidad del instrumento de los 30 indicadores planteados, teniendo como efecto el coeficiente de Alfa de Cron Bach de 0.932 de mostrando que el instrumento es plenamente confiable. Para obtener este antecedente fue necesario obtener información Fidedigna basándose en preguntas contestadas por los participantes.









UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Clima Laboral y la Productividad en los Colaboradores de la Empresa Inversiones Perú J&P S.A.C. del distrito de ATE.2022", cuyo autor es ORE VELASQUE MISAHAL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO DNI: 07926119 ORCID: 0000-0003-4798-3991	Firmado electrónicamente por: HINFANTE el 27-01- 2023 19:17:11

Código documento Trilce: TRI - 0529159