



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GERENCIA
DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA**

El clima laboral y su impacto en la productividad laboral en una
empresa de logística en Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Gerencia de Operaciones y Logística

AUTOR:

Reyes Silva, Alex Saúl (orcid.org/0000-0003-3413-486X)

ASESORES:

Dr. Peredo Rojas, Luis Fernando (orcid.org/0009-0004-3654-1922)

Dr. Vílchez Canchari, Juan Marcos (orcid.org/0000-0002-7758-7589)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Logística

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatorias

A Dios

Gracias Dios por haberme dado la vida, estar siempre guiándome a lo largo de mi carrera, por ser la luz de esperanza, por darme las fuerzas y sabiduría, por darme una segunda oportunidad para poder lograr y conseguir mis objetivos de vida.

A mí familia:

A mi hijo Sebastián Matías Reyes Ramírez que es mi inspiración de lucha para lograr mis objetivos de vida, ya que con el amor, comprensión y paciencia me dio las ganas y fuerzas de terminar mi maestría.

Agradecimiento

En especial a Dios por darme primero la vida, la paz espiritual, la sabiduría para alcanzar la meta de terminar mi maestría, mi hijo Sebastián, a mis padres Santa Clara Silva Gómez y Víctor Emilio Reyes Salinas, quienes siempre me inculcaron valores y por ellos termino esta carrera de manera exitosa.

A los asesores y profesores de nuestra Universidad César Vallejo por guiarnos con sus amplios conocimientos a lo largo de la carrera profesional. A mis asesores en especial a: Dr. Peredo Rojas, Luis Fernando y al Dr. Vílchez Canchari, Juan Marcos por su dedicación y su esfuerzo, quien con su paciencia y conocimiento nos ha permitido lograr con éxito la presente investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREDO ROJAS LUIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "El clima laboral y su impacto en la productividad laboral en una empresa logística, Lima 2023", cuyo autor es REYES SILVA ALEX SAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 Completa 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, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREDO ROJAS LUIS FERNANDO CARNET EXT.: 000945199 ORCID: 009-0004-3654-1922	Firmado electrónicamente por: LPEREDOR el 04-08- 2023 15:52:00

Código documento Trilce: TRI - 0634890





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REYES SILVA ALEX SAUL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El clima laboral y su impacto en la productividad laboral en una empresa logística, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
REYES SILVA ALEX SAUL DNI: 10141323 ORCID: 0000-0003-3413-486X	Firmado electrónicamente por: AREYESS01A el 20-08- 2023 20:40:30

Código documento Trilce: INV - 1250926

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	I
Dedicatorias.....	II
Agradecimiento	III
Declaratoria de Autenticidad del asesor	IV
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	V
Resumen.....	IX
Abstract	X
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	15
3.2. VARIABLE Y OPERACIONALIZACIÓN.....	16
3.3. POBLACIÓN ,MUESTRA Y MUESTREO.....	17
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	17
3.5. PROCEDIMIENTOS	19
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	19
3.7. ASPECTOS ÉTICOS.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	43
ANEXOS	46
.....	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Coeficientes del Alfa de Cronbach de los instrumentos	18
Tabla 2. Numero de expertos de la casa universitaria	19
Tabla 3. Porcentaje estadístico de los niveles del Clima laboral y Productividad laboral	21
Tabla 4. Porcentaje estadístico de los niveles del Clima laboral y Remuneración justa.....	22
Tabla 5. Porcentaje estadístico de los niveles del Clima laboral y Personal	23
Tabla 6. Porcentaje estadístico de los niveles con respecto Clima laboral y tecnología.....	24
Tabla 7. Porcentaje estadístico de niveles con respecto Clima laboral y Economía de costos.....	25
Tabla 8. Porcentaje estadístico de niveles con respecto Clima laboral y social ...	26
Tabla 9. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk del Clima laboral y productividad laboral	27
Tabla 10. Muestra no paramétrica de la relación según Rho Spearman de la variable clima laboral y productividad laboral	28
Tabla 11. Muestra no paramétrica de la relación según Rho Spearman de la variable clima laboral y Remuneración justa.....	29
Tabla 12. Muestra no paramétrica de la relación según Rho Spearman de la variable clima laboral y dimensión personal	30
Tabla 14. Muestra no paramétrica de la correlación según Rho Spearman de la variable clima laboral y dimensión economía de costos.....	32

Tabla 15. Muestra no paramétrica de la correlación según Rho Spearman de la variable clima laboral y dimensión social	33
---	----

Resumen

El presente trabajo de investigación está orientado a hallar la relación entre el Clima laboral y la productividad laboral en una empresa de logística, Lima 2023. La Investigación fue descriptiva correlacional, el diseño es no experimental de corte transversal, con un resultado de valor del coeficiente de correlación de Rho Spearman de $= 0.366$ me da como resultado una correlación positiva moderada entre el clima laboral y la productividad laboral. La población fue formada por 30 colaboradores de logística transporte y distribución, con una muestra igual que la población, se hizo la medida y se utilizó el método de encuesta Likert que es la técnica más usada de levantamiento y acopio, el procedimiento para comprobar la confiabilidad de instrumentos se realizó una prueba piloto, detallamos lo siguiente: Seleccionar una muestra de 15 colaboradores que es diferente a la cantidad total, pero que es similar a la muestra de estudio. La hipótesis como objeto de estudio se describe cada variable clima laboral y productividad laboral como se relacionan de manera correlativa y constante dando resultados para lograr las metas y objetivos de la organización. Podemos concluir que se determinó que hay un nivel de significancia moderada entre la remuneración justa y el clima laboral de 0.790 de la misma manera entre el personal y Clima laboral 0.472, la tecnología y clima laboral de 0.400, economía de costo y clima laboral 0.530, lo social y clima laboral con 0, 408. Podemos mencionar que existe falencias en la producción por un mal clima laboral impactando directamente a la productividad en cada proceso, la baja remuneración justa, la comunicación, la motivación no hace efecto para cumplimiento de tiempos en cada actividad que se realiza, y nos da un efectivo negativo con relación a la producción al no tener eficiencia y eficacia en lo que hacemos impacta en la rentabilidad de las organizaciones.

Palabra clave: Clima laboral, productividad, remuneración.

Abstract

This research work is aimed at finding the relationship between the work environment and labor productivity in a logistics company, Lima 2023. The research was descriptive correlational, the design is non-experimental, cross-sectional, with a result of the value of the coefficient Rho Spearman's correlation of $= 0.366$ gives me a moderate positive correlation between the work environment and labor productivity. The population was made up of 30 transport and distribution logistics collaborators, with a sample equal to the population, the measurement was made and the Likert survey method was used, which is the most used technique of collection and collection, the procedure to verify the reliability of instruments a pilot test was carried out, we detail the following: Select a sample of 15 collaborators that is different from the total amount, but that is similar to the study sample. The hypothesis as object of study describes each variable work climate and labor productivity as they are related in a correlative and constant way, giving results to achieve the goals and objectives of the organization. We can conclude that it was determined that there is a level of moderate significance between fair remuneration and the work environment of 0.790 in the same way between the personal and work environment 0.472, technology and work environment of 0.400, economy of cost and work environment 0.530, the social and work environment with 0, 408. We can mention that there are shortcomings in production due to a bad work environment directly impacting productivity in each process, low fair remuneration, communication, motivation has no effect on compliance with times in each activity that is carried out, and gives us a negative cash in relation to production by not having efficiency and effectiveness in what we do impacts the profitability of organizations.

Keyword: Work environment, productivity, remuneration.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día mucho se dice o se habla del problema de productividad en el sector logístico o del cumplimiento de las entregas a tiempo de sus compras o pedidos de los clientes por internet o vía presencial o simplemente cualquier mercancía para entregar, pero teníamos que dar una mirada a las empresas que brindan el servicio Logístico en Lima para poder entender de la mejor manera cual es una de las principales causas del porque el nivel de productividad no es estable o baja considerablemente en el día a día. Realizando una mirada por diferentes empresas de sector rubro logístico en lima, podemos indicar principalmente que uno de los factores principales es el clima laboral que está dentro de las organizaciones porque los trabajadores o empleados no tienen condiciones adecuadas de trabajo, se tiene una baja remuneración, poca valoración al trabajo, comodidad de espacio, falta de crecimiento laboral, adicionalmente no cuentan con un sistema integrado que soporte la operación y en algunos casos todavía se hace procesos manuales como en la época de los 80 a 90 y a causa de ello la alta rotación, la desmotivación, la inestabilidad y estrés. Luego de analizar la problemática de una empresa de logística tengo el deber y necesidad de investigar referente al tema para llevar a cabo este proyecto de estudio que les servirá a todas las personas y porque no a empresas del rubro como fuente de información para tener mayor conocimiento de uno de los problemas que se presenta en el sector logístico y tener una idea clara para mejorar, con el objetivo de ser más eficientes en las operaciones y porque no ser más rentables.

Las características del estilo organizacional modifican el clima laboral definido, lo que afecta las ganas y motivación de las personas en las empresas. Tal comportamiento trae naturalmente muchos resultados a las empresas, como productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc (Peña, 2018).

Para poder hablar de uno de los problemas que causa bajar el nivel de la productividad laboral debemos dar una mirada en el pasado por los años 80, por esos tiempos donde se comienzan a mirar diferente el concepto del clima laboral, dejando de lado o asilado a este factor que hoy en día se ha vuelto determinante y estratégico en el desarrollo empresarial. En diferentes países el clima laboral de las organizaciones es el medio ambiente humano donde se hace las labores diarias

influyendo en la satisfacción impactando en la productividad, está relacionado con el “saber hacer” de los directores con comportamiento de los empleados con su inter relación y forma de hacer las labores. Estudiar el clima organizacional nos da otra visión para construir empresas que se preocupen por sus trabajadores, en las que se debe valorar y tener en cuenta el factor humano para promover el desarrollo integral de los trabajadores, mejorando así la productividad laboral (Daza, 2021).

Actualmente el clima de una organización es sumamente importante debido al mundo globalizado que vivimos por la competitividad de las empresas, existen factores que marcan las pautas para que las organizaciones sean exitosa que el de sus competidores, hoy en día todas las empresa privadas e instituciones públicas implementan una sucesión de habilidades de equipos de trabajo para formar un apropiado clima laboral dentro de una organización, lo que hace posible que el trabajador plasme todas sus habilidades, conocimientos y destrezas, ayudando de esta forma al cumplimiento de objetivos institucionales. Un buen ambiente de trabajo nos ayudará a lograr objetivos comunes, mientras que un mal ambiente creará situaciones conflictivas y menos motivación para los empleados (IEP et al., 2020).

Entonces encontramos muchos factores referentes al nivel de productividad y dentro de ello está el clima laboral porque cuando se trabaja y las personas disfrutan de él, la tendencia siempre mejora el ambiente, o de la misma forma nos brinda como resultado los factores principales de un mal clima laboral. La motivación laboral se define como la fuerza psicológica que hace que las personas inicien, mantengan y mejoren sus tareas profesionales (Riveras, 2018).

Ante esta realidad problemática formulo el siguiente problema general:

¿De qué manera el clima laboral impacta en los niveles de productividad laboral en una empresa de logística en Lima, 2023?

De la misma forma y razón propongo los siguientes problemas específicos:

¿De qué manera el Clima Laboral se puede favorecer mediante una numeración justa al personal en una empresa de logística en Lima, 2023?, ¿De qué manera el clima laboral favorece la calidad de vida del personal en una empresa de logística en Lima, 2023?, ¿De qué manera el clima laboral se favorece mediante el

uso de la tecnología adecuada en una empresa de logística en Lima, 2023?, ¿De qué manera el clima laboral influye en la Economía de costos en una empresa de logística en Lima, 2023?, ¿De qué manera el clima laboral influye en la intercomunicación del personal en una empresa de logística en Lima, 2023?.

Justificación del Estudio

El presente trabajo desarrollado de investigación se enfocó en mejorar los niveles de productividad en distribución basados en el clima laboral de las organizaciones del rubro logístico en Lima, se cree que el nivel de servicio y productividad en tiempos podría incrementarse en el cumplimiento del servicio pactados con los clientes, es decir que llegue el producto al cliente a tiempo y en perfectas condiciones si el clima laboral mejora. En este trabajo permitirá mostrar como actualmente se labora y como diariamente se realiza la producción de distribución y que adicionalmente se podrán implementar mejoras de remuneración motivación, tecnología y trabajo en equipo. Para ello se investigó y se copilo información teórica de los antecedentes para sacar conclusiones de las variables de estudio que a su vez permitirá mostrar, utilizar este instrumento como marco teórico y como fuente de información de estudió para futuros investigadores para tener mayor alcancé de ello y profundizar sus conocimientos sobre los procesos llevados a cabo en este proyecto. Bajo este contexto el aporte de este estudio de investigación es dar a conocer a todas las empresas que el activo con más alto valor de sus organizaciones es el recurso humano porque de ellos depende en gran medida ser eficientes productivamente y rentables en las empresas.

En base a la formulación de los problemas de trabajo de investigación formuló el objetivo general:

Determinar el impacto del clima laboral en los niveles de productividad laboral en una empresa de logística en Lima, 2023. Como Objetivos específicos definimos lo siguiente: Demostrar si el Clima Laboral se favorece mediante una remuneración justa al personal en una empresa de logística Lima, 2023. Definir si el clima laboral favorece la calidad de vida del personal en una empresa de logística en Lima, 2023. Verificar si el clima laboral se favorece mediante el uso de la tecnología adecuada en una empresa de logística en Lima, 2023. Identificar como el clima laboral influye en la Economía de costos en una empresa de logística en

Lima, 2023. Demostrar cómo el clima laboral influye en la intercomunicación del personal en una empresa de logística en Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Este proyecto de investigación como referencia se seleccionó los siguientes antecedentes el hallazgo muestra evidencias de que existen estudios relacionados con el tema de estudio y que todos ellos muestran aspectos relevantes para la investigación.

Torres & Yaima (2021), en el trabajo realizado “El clima organizacional y su impacto en la producción en las empresas: realizó un seguimiento a las organizaciones de este país Ibagué Colombia 2021” El propósito de este estudio es analizar los factores organizacionales comunes en diferentes organizaciones de Colombia, donde se encuentran en el reporte según ranking como empresas top de Colombia. empresas exitosas, en cuanto al clima organizacional, de ahí se seleccionó a los que estaban más incluidos en las listas GPTW y MERCO. Se seleccionaron 9 empresas y se presentó las estrategias que se implementaron para llegar a tener un mejor clima laboral para ser consideradas las mejores.

Luego se realizó un estudio de correlación para saber si el mejor clima laboral está relacionado con la productividad y satisfacción de los empleados y concluyó que si bien existe una clara relación entre el clima y las variables de productividad y satisfacción laboral. se indica que la productividad y la satisfacción laboral no siempre dependen únicamente del lugar de trabajo hay otros factores.

Finalmente, esta evidencia encontrada, recomendamos a las organizaciones realicen las mejoras estructurales convenientes para alcanzar la excelencia de servicio y lograr ser una mejor empresa para que sus colaboradores estén motivados.

Ibarra (2016), en su trabajo titulado evaluación del clima laboral y su relación con la productividad en una empresa de manufactura 2017 México”, En este trabajo se presentó la evaluación en base al estudio de Patterson, Warry West (2004), donde encontraron que 8 de 17 aspectos del clima laboral afectaban la producción de las empresas. El Work Life Social Climate Test de Moss (1989, 1995), que incluye 10 subescalas, incluyó un total de 161 trabajadores sindicalizados de 18 a 55 años. La productividad aumentó en el mes de aplicación del estudio motivacional, el clima laboral fue favorable en todos los aspectos y su relación con

la productividad fue débil, se determinó que el clima laboral en general no incide directamente en la productividad.

Forero, Correa & Pazmiño (2019), Esta investigación se analizó la calidad de clima laboral y el entorno del centro de labores sus variables que tiene un impacto en la productividad de los empleados, el objetivo principal es conocer y comprender la conexión entre el ambiente de trabajo del restaurante, el sabor a campo de la ciudad de Armenia, Colombia, y la percepción de productividad entre los compañeros, ya que el recurso humano es un activo. la conciencia es útil para crear seguridad, confianza y bienestar, lo que se traduce en mejores condiciones para los empleadores y sus empleados. Según este proyecto de investigación los factores externos e internos del ambiente de trabajo los responsables directos son los empleados. El objetivo de la alta dirección es crear un ambiente de trabajo, los responsables directos de la productividad son los empleados. El objetivo de la alta dirección es crear un ambiente de trabajo que atraiga, retenga y motive a sus empleados, recayendo la responsabilidad en los actuales propietarios y gerentes. Necesitas crear un ambiente de trabajo donde las personas amen lo que hacen, se sienten decididos, orgullosos y alcanzan su máximo potencial.

En Ecuador, Castañeda (2016), en su investigación titulada estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa concretarás granizo Quito 2016 ", cuya industria principal es la producción de maquinaria de construcción. El principal objetivo de la organización es ser competitivo y exitoso, por lo que es muy importante enfocarse en el personal para que ayude a llegar a las metas trazadas por la empresa. Como primer punto es analizar la situación actual que define la planificación estratégica, el segundo punto se tiene una idea clara sobre el clima laboral se contextualiza, como tercer punto enfoque en la cadena de valor en los procesos que se tiene actualmente, cuarto punto se estudia la productividad y se mide lo que se tiene actualmente con respecto al clima laboral y el ultimo y quinto punto se concluye y se da las recomendaciones obtenidas en el resultado.

Vallejo (2021), Esta investigación se realizó con el propósito de valorar al material humano y como se siente el clima laboral en la empresa de la economía popular y solidaridad, Mantener al grupo Salinerita en el centro de la investigación; es una fundación de la familia salesiana ubicada en el Cantón de Guaranda. El objetivo es averiguar si existe una relación entre el clima laboral y la productividad de la organización de la economía pública y solidaria. Para lograr este objetivo se plantearon metas específicas que tienen como objetivo sustentar teóricamente las variables de investigación, medir el clima laboral y conocer la relación entre este y la productividad laboral. Para lograr estos objetivos se desarrolló una metodología de investigación descriptiva, transversal, no experimental con enfoque cuantitativo. Los datos fueron recolectados mediante un cuestionario cerrado con escala tipo Likert calificada por expertos y una prueba piloto, la cual resultó con una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.835, se aplicó el instrumento a una población de 45 trabajadores. Fundación Salinerita. A partir de los datos recolectados, fue posible medir las dimensiones del ambiente laboral, y se demostró que el 68 por ciento de la población siente que el ambiente laboral es bueno en todas las dimensiones. Resultado: La dimensión trabajo en equipo es percibida positivamente por el 82,2 por ciento de los colaboradores, en la dimensión satisfacción laboral se encontró que el 86,6 por ciento siente un buen ambiente en la organización, y la dimensión participación también fue recibida positivamente por el 80 por ciento. En la dimensión de motivación, por otro lado, se reveló que el 95,6 por ciento de los colaboradores percibía un buen ambiente de trabajo, en la dimensión de manejo de conflictos solo el 73 por ciento de los colaboradores percibía un buen ambiente de trabajo, mientras que el 86,6 por ciento percibía la cultura organizacional. el clima es bueno y el 75,6 por ciento percibe un buen clima laboral en relación a la gestión. Finalmente, la dimensión de formación y desarrollo fue la menos positiva, con un 68,9 por ciento de aprobación de los empleados. Finalmente se concluyó que existe relación positiva baja entre el clima laboral y la productividad laboral en la Fundación Salinerito.

Sanchez (2020), en su proyecto realizado "Clima organizacional y la producción en la empresa NSP logístico – San Martín Perú, 2019" se basó en teorías actuales utilizando la teoría de Chiavenato (Forero Gonzales, Correa Sanchez , & Pazmiño Vallejo, 2019) Para la variable 1 y la variable 2 de la teoría

de Robbins y Judge (2009), existe una correlación de diseño no experimental como investigación. El grupo principal estuvo conformado por 39 trabajadores, La muestra del estudio fue conformada por 39 empleados de la empresa, se utilizó como modelo o técnica de recolección de datos una encuesta y como herramienta un cuestionario, indicando que el análisis fue un estadístico Pearson Rho. tiene un coeficiente de 0,760 (correlación positiva alta) y un valor de p de 0,000 (valor de $p < 0,05$); por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, mostrando que el clima laboral está precisamente relacionado con la productividad. en NSP Courier – San Martín, 2019.

Arévalo & Arroyo (2016), En su investigación realizada “El clima laboral y el desempeño laboral de los empleados de la administración central del Ministerio de Logística – Lima Perú 2014” el propósito del proyecto fue conocer la correlación entre el clima organizacional y la fuerza laboral. desempeño laboral, el pool base fue de 265 colaboradores, del pool base se tomaron en cuenta 114 como muestra no probabilística, el método fue hipotético-deductivo, la encuesta se realizó según escala tipo Likert, el cuestionario de desempeño laboral contó con 44 preguntas.

El estudio destaca que existen evidencias de estudios de clima en una empresa y el resultado de la fuerza laboral que confirman que: El clima se relacionó positivamente con el desempeño de los empleados del centro logístico de la sede del ministerio - 2014; luego de calcular el coeficiente de correlación Spearman Rho es 0.757, mostrando un alto grado de relación.

Gonzales (2022), en su artículo “Clima laboral y productividad de los trabajadores en el municipio de Chiclayo, Perú” El objetivo fue determinar la relación entre el Clima laboral y la productividad de los trabajadores en el municipio de Chiclayo. Para lograr el objetivo se utilizó un método cuantitativo, ya que se evaluó su clima laboral y productividad, la población y muestra estuvo conformada por 80 empleados de la ciudad. Como herramienta de recolección de datos se contó con 02 cuestionarios conformados por 18 ítems, los cuales fueron llenados en las tablas, donde se calcularon frecuencias y porcentajes. A ello se sumó el análisis e interpretación de los resultados, lo que permite contrastar las hipótesis. Es por esto que es importante para la ciudad conocer el clima laboral y la productividad de los

empleados, lo que ayuda a analizar los resultados de este estudio como una guía. Por lo tanto, los resultados concluyen que la productividad óptima requiere de la existencia de un clima laboral adecuado en la organización.

Llauri (2018), Su investigación se enfoca en “Clima laboral y productividad de los empleados en la empresa Tottus, Chimbote, Perú - 2018” El objetivo general es conocer la relación entre el clima laboral de la empresa Tottus y la productividad de los empleados, se entrevistó a un grupo base formado por 115 empleados para recopilar datos generados en el paquete de software SPSS. El nivel de significación es 0.000 y la correlación es 0.668, y se concluye que el clima organizacional tiene una relación positiva con el alto rendimiento; Además, según 50 empleados, el clima de trabajo es regular.

Moreira (2018), En su estudio el clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las instituciones de educación superior (IES) públicas de la provincia de Manabí, Ecuador Lima, Perú, nos comentó que el clima laboral tiene una posición decisiva dentro de la empresa y de acuerdo a la percepción de su personal puede ser positiva o negativa dependera de su compromiso, sentido de pertenencia, el llegar a las metas trazadas, la motivacion y su desempeño de su trabajo. Se tomo un modelo teorico que se utilizo que origino decidir los objetivos y identificar las variables y sean compatible para el modelo, implementar un instrumento que pueda medir, validar a travez del criterio del experto, disponer de un estilo de recojo de datos y saber manejar la informacion para luego interpretar los resultados obtenidos. Ante estos aspectos esta investigacion tuvo como objetivo ver como impacta el clima organizacional en la productividad laboral en la Institución de Educación Superior (IES) para lograr el propisito, aplicamos un total de 370 encuestas entre personal administrativo y docentes. Realizando una investigación cuantitativa y se aplica a nivel de carácter descriptivo-transversal. Se realizó la prueba estadística de Cronbach, resultando un alfa de 0,964, indicando alta confiabilidad para el instrumento. Con estos resultados podemos afirmar que el clima laboral de la organización afecta la productividad de Talentos.

Clima laboral Bastidas, et al., (2019), afirma que el clima organizacional es importante porque sea positivo o negativo, siempre afecta la productividad de las empresas. Aprenderemos cómo el ambiente de la organización afecta el lado mental del personal, lo que interfiere directo en la productividad y rentabilidad de las empresas. León Sánchez y Díaz Paniagua (2017), mencionan que el clima organizacional las percibe los empleados del entorno laboral, referente a los procesos y estructuras de la organización, como el salario, las relaciones de dependencia, el liderazgo, los incentivos motivacionales, entre otros factores adicionales. En ese sentido, el clima va influir positiva o negativamente en una empresa (productividad, satisfacción, rotación, etc.). Pérez (2018), afirma que el clima laboral es una de las variables importantes y compleja en las empresas, pues considera que esta es pieza fundamental para el progreso de las organizaciones, influyendo directamente en la esencia de la misma.

Los aspectos a considerar en el clima laboral son el tipo de organización, las políticas, los reglamentos internos y las metas u objetivos de la organización. Detallado afecta la esfera psicológica que existe en cada negocio. Torres (2021), nos señala que el trabajador en un ser integro porque piensa y actúa conforme a sus principios y emociones, los cuales son influenciados por el medio donde se encuentra, esto hará que forje un nivel de compromiso mayor o menor para la organización. Judge, T., Weiss, H., Kammeyer-Mueller, J., & Hulin, C. (2012), señalan que la satisfacción de trabajo es la variable que influye directamente en la eficiencia de una organización y que está directamente relacionada con la rotación, ausentismo y el desempeño de los colaboradores. Es por ello, que esta variable ha sido una de las más estudiadas durante el siglo XX. Bohórquez (2015) Dice lo siguiente: El clima laboral es donde un empleado trabaja y se desarrolla para lograr metas y objetivos organizacionales y personales. El clima organizacional consiste en la cultura, el ambiente, el ambiente moral y las situaciones de trabajo en las que los empleados participan en su lugar de trabajo. Los autores nos indican que el ambiente laboral tiene un factor psicológico en el lugar interno en el que se desenvuelve una persona.

El clima laboral, según Rubio (2017), nos dice que es un ambiente de trabajo formado por la infraestructura y las personas como recurso humano, donde todas las tareas se cumplen un día; Es posible que, en el caso de un buen ambiente de

trabajo, el trabajo de los socios de la cooperativa apunte al logro de metas, pero si el lugar de trabajo es malo, surgen conflictos en el lugar de trabajo que pueden afectar el buen desempeño.

Remuneración justa Robbins (2017) Señala que cuando hablamos de recompensas, no se trata solo del salario, sino también del crecimiento y la promoción que las organizaciones otorgan a sus empleados en función de su desempeño. Esta dimensión se puede evaluar con el indicador: Satisfacción con el salario. Es relevante que las organizaciones cuenten con un presupuesto establecido para la evaluación y promoción de puestos de asensos y crecimiento de los colaboradores.

Condiciones empleo Robbins (2017) define para nosotros que las condiciones de trabajo incluyen una condición de lugar de trabajo que tiene sentido para que los empleados trabajen libremente y desarrollen sus conocimientos, pensamientos e ideas. Si el personal operativo se siente a gusto con su lugar de labores la motivación aumentara y aplicara sus conocimientos y habilidades para incrementar la producción.

Cumplimiento de trabajo – habilidades Robbins (2017) se refiere a la finalidad del trabajo, se define como las diferentes habilidades que los empleados tienen para hacer frente en diferentes puestos de trabajo. Cada persona o colaborador no cuenta con las mismas habilidades, Uno para estibar, otra para pesar, clasificar y otros conocimientos de rutas para entregar productos.

Seguridad EPP Zambelli (2022) nos dice “Es cualquier elemento o dispositivo utilizado por un profesional para protegerse. En otras palabras: Evita riesgos que atenten contra tu salud, integridad y seguridad”. Es importante que el lugar de operación cuente con todos los equipos de seguridad y evite riesgos cero para los empleados de las organizaciones

Comunicación Economipedia (2021) La comunicación es el proceso de enviar información de un lado a otro entre personas. Es el intercambio de sentimientos, opiniones u otra información a través del habla, la escritura u otras señales. Guevara (2016) nos dice: “La adecuada gestión de los procesos de

manejo, transmisión, circulación y devolución de mensajes en el ámbito laboral es fundamental para mejorar la productividad y calidad de las organizaciones.

Retroalimentación Ortiz (2019) nos dice que “la retroalimentación es un mensaje que un receptor envía a un remitente que indica si entendió o no su mensaje. Le permite al remitente identificar si su mensaje original necesita ser modificado para lograr un objetivo deseado”. Es relevante comunicar claramente los trabajos a realizar basados en metas u objetivos que la organización desea alcanzar, siempre es bueno retroalimentar para despejar dudas operativas para lograr la eficiencia

Satisfacción de Salario Díaz y Cabral (2005) “En primer lugar, como sugiere la Teoría Económica los trabajadores más satisfechos tendrán una productividad más elevada” Es importante tener una buena remuneración para los colaboradores y alcanzar la producción optima

Oportunidad de desarrollo-habilidades López (2019) “Siempre con ganas de aprender nuevas habilidades, y deciden dar el conocimiento a nuevas oportunidades de conocimiento y aprendizaje como uno de los buenos beneficios de los trabajadores”

Productividad laboral Moreno (2022) enfatiza que la producción es lo que hacen los empleados de la organización a través de los materiales asignados a la producción, respetando el tiempo y las actividades asignadas a realizar, luego el arte de evaluar el desempeño del empleado en el trabajo.

Robbins y Tuomar (2017) Según su análisis, la producción del colaborador es mayor en el comportamiento de la empresa. Una organización es más productiva cuando logra su meta de transformar materia prima en productos con un bajo costo, lo que requiere eficiencia y eficacia.

Cruelles Ruiz (2018) recuerda que la productividad es una ratio que mide la relación entre el producto total de una organización y los insumos utilizados para lograrlo. Por ello, el autor destaca la gran importancia que tiene la gestión de la productividad en la empresa, ya que, a mayor productividad, menor costo de producción; Esto aumenta la competencia en el mercado.

Robbins y Coulter (2017) mencionan que la productividad es la cantidad total de bienes producidos dividida por la cantidad de materiales utilizados para producir el producto. La productividad es cómo usamos el trabajo y el capital de manera eficiente.

Cómo crear valor económico Según García (2019) La productividad es el nivel de eficiencia alcanzado cuando un empleado utiliza varios medios para lograr los resultados deseados. Se cree que, si la organización se direcciona en aumentar la productividad, mejora el bienestar financiero de la empresa y eso depende de si la empresa valora el aumento salarial de los empleados o no.

Según Gutiérrez (2014), la producción en las empresas se obtiene comparando los resultados de calidad de un servicio o producto obtenidos en sistemas administrados por la empresa con los medios implementados para lograr el resultado; Por lo tanto, al mejorar la productividad, la empresa puede lograr buenos resultados.

Personal Boldrini (2017), Esto nos demuestra que el talento humano es una necesidad y parte importante de las empresas de hoy, pues la correlación con la productividad, que conduce al desarrollo de la organización, es la única herramienta importante que asegura el logro de los objetivos de las empresas. El capital humano es necesario para alcanzar los objetivos empresariales, por lo que se necesita una política eficaz que no solo sea eficiente sino también eficaz y que siempre tenga en cuenta no solo las necesidades del personal, sino también las necesidades de la empresa.

Tecnología Garnica (2016), "Esto nos dice que el término también se puede aplicar a ciertos campos, como 'tecnología de construir', 'tecnología de medicina', 'tecnología de la información', 'tecnología de asistir o asistencia', etc. Al combinar los dos términos, comenzamos a evaluar a medida que la tecnología se integra en las funciones y tareas comerciales".

En la sociedad, la tecnología es el resultado de la ciencia, el desarrollo tecnológico moderno viene después de estos dos conceptos. Además, puede referirse a objetos utilizados por la humanidad (por ejemplo, máquinas, herramientas, equipos), pero también incluye sistemas, métodos y técnicas de organización (Alegsa, 2017).

Economía de Costos Robbins (2017), que define la economía como “la actividad humana encaminada a lograr fines específicos (satisfacción de necesidades) con recursos escasos y sujeta a usos alternativos”. Carlos Ochandón y J.M. “Sistema económico” en el libro Elementos básicos de la economía de Náchter (1996) es una forma de organizar el trabajo necesario para la supervivencia, que es aceptado por toda la sociedad y cuya existencia afecta a todos. en la vida personal y colectiva. Social.

Según Barraza (2016) que define la producción social como una secuencia de logros directos en productos, medidos como resultado de la armonía de los recursos productivos, combinando un conjunto de metas, logros, aceptación e interacción comunitaria, importancia y trascendencia.

Capacitación Rico (2019) nos menciona que es “Una actividad destinada a impartir, desarrollar y/o mejorar las habilidades de una persona con el objetivo de capacitarla para realizar correctamente una tarea laboral específica”.

Desempeño según Robbins y Coulter (2017), Afirma que el desempeño laboral es un curso de evaluación de cómo una organización (una persona) ha sido capaz de alcanzar y lograr las metas de sus actividades, operaciones y trabajo. En general, la evaluación del comportamiento a nivel organizacional es la que se va a medir el logro de sus metas y objetivos estratégicos de manera individual.

Entregas en plazo Ver Morel (2020) Nos define “El tiempo de ejecución es el retraso entre el inicio de un proceso y su término o finalización. En las tiendas de suministro, cuando se compra, modifica o repara un producto, el tiempo de espera para completar ese proceso generalmente se mide en días”.

Control de calidad Blas (2014) Dice que “el control de calidad como proceso moderno requiere que todos participen activamente en el desarrollo, planificación y producción de los empleados de la empresa. Estos procesos seleccionan programas, procedimientos y técnicas dentro de la organización para mejorar la calidad de sus productos.

Retención de personal Ramos y Sanchez (2017) Nos dice que “el talento humano ha transformado en el activo principal de las empresas debido al progreso tecnológico, el mundo globalizado en que vivimos y el desarrollo de los mercados

de capitales han ayudado al acceso a la financiación, la tecnología y los clientes y, por tanto, se ha convertido en el recurso más importante, valioso y escaso”.

Conocimiento Bungue (2016) nos dice que “el conocimiento científico es el resultado de la investigación científica, es decir, la investigación realizada de acuerdo con un método y un propósito científicos. Y la investigación, sea científica o no, es la búsqueda, y el tratamiento de problemas. La investigación no comienza simplemente con problemas: el propósito de la investigación es siempre tratar con problema de innovación”.

Según Gestión (2022) innovación nos define “Es un proceso que introduce nuevas funciones, y también se refiere a la modificación de elementos ya existentes para mejorarlos, aunque también es posible introducir elementos completamente nuevos”. Es relevante realizar mejoras en los procesos, de la misma forma automatizarlos para siempre estar a la vanguardia del mercado empresarial.

Equipos Tecnológicos Pérez (2021) Por lo tanto, “es una herramienta que se utiliza para cumplir con el trabajo deseado. Las herramientas técnicas pueden ser tangibles (como un equipo de cómputo, accesorios como impresora u otra máquina) o intangibles (aplicativos virtuales)”. Es importante estas siempre a la vanguardia con la tecnológica de punta para ayudar en los procesos y mejorar los tiempos. Se debe realizar una buena inversión cada cierto tiempo porque estos se deprecian.

Desarrollo humano Doménec (2017) nos dice que "la madurez personal o calidad humana en sentido propio radica en los buenos hábitos morales o en las virtudes morales de los hábitos que conducen al propio crecimiento como hombre".

Eficiencia según Gutiérrez, (2014) nos señala que: “Es la relevancia de los objetivos o metas planeadas que deben ser logrados” (P. 20) Es relevante alcanzar los objetivos trazados y planeados de acuerdo al nivel de empresa. Eficacia según Gutiérrez, (2014) nos dice que: “La eficacia es la capacidad de lograr un cambio deseado” Es relevante mencionar que alcanzar una producción optima de forma eficaz en tener una planificación acorde a los objetivos trazados, obteniendo una calidad deseada dentro de los parámetros establecidos en un determinado proceso o sistema.

Reducción de costos según Uriarte (2016), nos señala que “la reducción de costes se plantea como una estrategia para conseguir competitividad”, pero en ocasiones se puede pensar en la optimización en lugar de en la reducción. Las empresas que aumentan la eficiencia pueden lograr dos objetivos, reducir costos y aumentar las ganancias. Es el uso de manera correcta los recursos y esforzarse para que no haya excesos ni excesos, la eficiencia es el uso de los recursos básicos para alcanzar las metas establecidas (hacer lo planeado). Es posible ser eficiente y no perder, pero la ineficiencia no logrará las metas establecidas (Gutiérrez, 2014)

Podemos mencionar que reducir costos en la operación es la eficiencia de optimizar los recursos de la organización, de la misma forma realizar el seguimiento a los indicadores de gastos para ser más rentables en las organizaciones

III. METODOLOGÍA

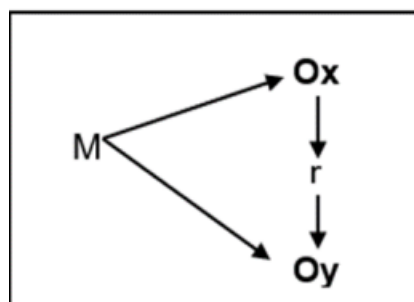
3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

La investigación es de tipo aplicado básica correlacional ; Según Concytec (2018) ya que se enlazan o crean relaciones entre las variables clima laboral y productividad laboral mediante un proceso que observa esta relación.

3.1.2. Diseño de investigación:

Tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional y su dimensión es de corte transversal correlacional pues solo se aplicará una vez el test Hernández, Fernández y Batista (2014).



Donde:

M = Muestra de investigación

Ox = Observaciones de la variable independiente Clima laboral.

Oy = Observaciones de la variable dependiente Productividad laboral de una empresa logística Lima, 2023

r = Índice de relación entre ambas variables.

Para Hernández (2014) manifestó que son tipos de estudios de relaciones aplicadas que buscan saber la relación o grado de conexión que existe entre dos o más conceptos, clases o variables dentro de una determinación de exclusión. Este tipo de estudio tiene como objeto estudiar la asociación que existe entre las variables en proceso dentro de una organización.

Según Hernández, (2014) preciso que: No experimental Transversal es porque no se toca deliberadamente las variables, y transversal, porque se levanta información una sola vez.

El trabajo y Diseño del presente trabajo es correlacional, porque sólo se analizó la relación de las variables de estudio (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) Es importante los tipos de estudios descriptivos correlacional no experimental transversal porque ofrecen la facilidad de predecir, aunque sean rudimentaria y porque cuantifican dos o más variables para ver si interactúan con los mismos temas y luego estudian su correlación.

3.2. Variable y Operacionalización

Clima laboral como La variable independiente tiene una definición conceptual: “se refiere al espacio donde los empleados realizan su trabajo todos los días, la interacción entre ellos además de los empleadores”. (Bohórquez 2015).

Definición Operacional: El clima laboral se evaluó a través de estas 3 dimensiones que son remuneración justa (2), condiciones de empleo (4) y cumplimiento de trabajo-habilidades (3) teniendo en consideración nueve indicadores y se usara como técnica una encuesta 18 preguntas teniendo los siguientes niveles Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Indicadores: Satisfacción de salario y sueldos, Oportunidad de desarrollo, Expectativas de crecimiento, Seguridad EPP, Acondicionamiento oficina, Comunicación, Trato, retroalimentación y autonomía

Escala de medición: Es de tipo Ordinal de tipo Likert

Productividad Laboral: como variable dependiente tiene como Definición Conceptual: Según su análisis, se considera que la productividad laboral es mayor en los comportamientos organizacionales. Una empresa es más productiva cuando logra su objetivo de convertir insumos en productos al menor costo, requiriendo eficiencia y eficacia (Robbins y Judge 2013).

Definición Operacional: de productividad laboral se medirá mediante 4 dimensiones: Personal (5), Tecnología (3), Economía de costos(4) y social(2). teniendo en consideración catorce indicadores y se usara como técnica de encuesta 20 preguntas teniendo los siguientes niveles Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Indicadores: Desarrollo humano, Capacitación, desempeño, Entregas a plazo, control de calidad, talento humano, conocimiento, Innovación, Equipos tecnológicos, Eficiencia, Eficacia, Ahorro anual, Reducción de costos y Motivación.

Escala de medición: Es de tipo Ordinal de tipo Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

La población tomada para este proyecto de investigación está conformada por 30 operarios de transporte y distribución durante el periodo 2023 en una empresa de logística. La muestra es el total de la población solo personal operativo.

Criterio de inclusión: El personal de logística Transporte y distribución realizan entregas última milla.

Criterio Exclusión: El personal de Almacén y Estibadores que no hacen entregas

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para este proyecto de trabajo fue la encuesta, como instrumento de recolección de datos fue el cuestionario para recopilar información para luego

procesarla y poder sustentar mis hipótesis que formulé para realizar la técnica de medición cuantitativa con el propósito de describir mis variables de estudio como estadísticos y/o gráficos, considero tablas de investigación por que el trabajo investiga variables correlacionales. Para poder determinar la confiabilidad de los instrumentos que se aplicaron se obtuvo los resultados siguientes en la prueba piloto de 15 colaboradores para la medición arrojando un índice de confiabilidad alfa de Cronbach es de $\alpha = 0.702$ ($\alpha > 0.70$) para la primera variable Clima laboral lo que quiere decir que tiene alta consistencia y para la segunda variable productividad laboral arrojó un índice de alfa de Cronbach es $\alpha = 0.887$ ($\alpha > 0.70$) reflejando una alta confiabilidad.

Tabla 1.

Coeficientes del Alfa de Cronbach de los instrumentos

Instrumentó	Coeficiente	NC
Cuestionario Clima laboral	0,702	Excelente
Cuestionario Productividad laboral	0,887	Excelente

Nota: NC nivel de consistencia

En cuanto a la validez de los dos instrumentos de este proyecto de investigación se ha realizado mediante la técnica de “conocimiento de tres expertos de la Casa Universitarias César Vallejo y otras universidades”. Determinando la suficiencia, claridad, Coherencia y relevancia respecto al estudio de las dos variables y sus dimensiones. Si la encuesta cumple cuatro condiciones, el experto considera permitido su uso y firma el formulario de calificación con la marca "Hay Suficiencia". Valderrama (2015) nos dice: “selección de indicadores por expertos que ponen de manifiesto y son fundamentados en las teorías que un investigador toma y aplica en un determinado trabajo, haciendo sólida una ruta de trabajo donde las preguntas tengan y adquieran un sentido lógico y sea fácil de entendimiento” (p.199).

Tabla 2.

Numero de expertos de la casa universitaria

Nombre de Jueces Expertos	Especialidad
Mg. Rodolfo Yupanqui Piña	Magister
Mg. Iris Marilú Roncal Romero	Magister
Dr. Nerio Janampa Acuña	Doctor

Nota. Información de datos de expertos

3.5. Procedimientos

Se detalla cómo se procedió para recolectar los datos o información que se aplicó en los dos instrumentos realizados con el propósito de medir las dos variables de estudio a los 30 participantes de la población muestra, de la misma forma se solicitó permiso al gerente de recursos humanos para luego pasar a detallar el procedimiento paso a paso:

- a) Se dio una breve explicación el propósito de la encuesta y preguntas solo a las personas seleccionadas de la muestra.
- b) El tiempo de registro o llenado de datos fueron solo de 20 minutos para ambos cuestionarios.
- c) Se procedió a despejar algunas dudas o preguntas de los participantes
- d) Al termino del tiempo se pasó a recoger los dos cuestionarios
- e) El cuestionario es anónimo y personal.

Luego de recopilar la información se pasa al siguiente procedimiento de aplicación del software estadístico SPSS 26.

3.6. Método de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación para conocer y analizar y poder sustentar nuestras posibles respuestas planteadas (hipótesis) en la recolección de datos, digitación y proceso de información de los dos instrumentos elaborados y validados se utilizó primero la hoja de cálculo Excel y posterior a ello el software Estadístico SPSS 26 en el siguiente paso se utilizó el estadístico Shapiro Wilk para

hallar la normalidad y para el cálculo estadístico Rho Spearman. Nos dice Novales (2010), esta prueba de test se toma para contrastar la normalidad, cuando un tamaño de la muestra es menor a 50 se utiliza Shapiro Wilk y cuando es mayor de muestras a Kolmogórov-Smirnov

3.7. Aspectos éticos

Este presente trabajo se fundamentó con antecedentes de autores internacionales y nacionales para garantizar la condición ética del trabajo, respetando a futuro la privacidad y la honra de las personas. Los participantes encuestados estarán informados de todas las técnicas de recolección de datos a utilizarse no existe ningún riesgo de identificación porque la investigación se realizará con encuestas anónimas, adicionalmente no se deberá aplicar ningún tipo de presión indebida para obtener la aprobación para participar en el proyecto. Hernández (2018) fundamenta que los aspectos éticos son muy importantes como la confidencialidad, anonimato, beneficencia donde se enfoca en la búsqueda del bien de todos los participantes de la investigación siempre contando con la autorización para poder utilizar toda la información recolectada y utilizada. Siempre teniendo presente la no maleficencia y asegurando la privacidad, confiabilidad a todos los colaboradores participantes de tal manera que no puedan ser identificados. Cada autor que haya creado o participado en la investigación tiene el derecho de autoría del trabajo realizado. Por último, Para ello, nos apoyamos en estándares que prescriben buenas prácticas y garantizar la promoción de principios éticos para garantizar el bienestar, la autonomía para cuando el participante decide retirarse por voluntad propia en la investigación, así como la responsabilidad de la honestidad y justicia orientado a la no discriminación y la misma oportunidad de participar del personal.

IV. RESULTADOS

Tabla 3.

Frecuencia y porcentaje estadístico de los niveles del Clima laboral y Productividad laboral

		Productividad laboral				
		Pésimo	Bueno	Excelente	Total	
Clima laboral	Inadecuado	Recuento	4	6	6	16
		% del total	13.3%	20.0.7%	20.0%	53.3%
	Adecuado	Recuento	0	2	6	8
		% del total	00,0	6.7%	20.0%	26.7%
	Muy adecuado	Recuento	1	1	4	6
		% del total	3.3%	3.3.%	13.3%	20,0%
Total	Recuento	5	9	16	30	
	% del total	16,7%	30.0%	53.3%	100,0%	

Nota. percepción de la variable clima laboral y productividad laboral

Se observa que el resultado de la primera variable independiente clima laboral se da con un nivel inadecuado del 53.3%, mientras el 26.7% un nivel adecuado y el 20.0% un nivel muy adecuado para los colaboradores de logística. Asimismo, el 30.0% de trabajadores mencionan que la productividad laboral tiene un nivel bueno, el 53.3% un nivel Excelente y el 16.7% un nivel pésimo, esto debido a que los colaboradores sientes que el clima laboral no es el adecuado para realizar las labores. En ese sentido podemos determinar que el Clima laboral impacta en los niveles de productividad laboral en una empresa de logística en Lima, 2023. considerando que se tiene 16.7 % de pésimo en la productividad de entregas, el cual impacta en la producción y como consecuencia la rentabilidad de la organización.

Tabla 4.**Frecuencia y porcentaje estadístico de los niveles del Clima laboral y Remuneración justa**

		Remuneración Justa			Total	
		Pésimo	Bueno	Excelente		
Clima laboral	Inadecuado	Recuento	12	4	0	16
		% del total	40,0%	13,3%	0,0%	53,3%
	Adecuado	Recuento	4	4	0	8
		% del total	13,3%	13,3%	0,0%	26,7%
	Muy adecuado	Recuento	0	3	3	6
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%	20,0%
Total	Recuento	16	11	3	30	
	% del total	53,3%	36,7%	10,0%	100,0%	

Nota. percepción de la dimensión remuneración justa y variable clima laboral

Se observa como resultado de la primera dimensión remuneración justa nos indica un nivel Bueno del 36.7%, mientras un nivel excelente es del 10.0% y el más alto es el nivel pésimo de 53,3 %. Con esto podemos determinar que los colaboradores no se sienten bien remunerados y satisfechos afectando el clima laboral del lugar de trabajo porque no se sientan a gusto. Asimismo, el 26.7% de colaboradores mencionan que el clima laboral tiene un nivel adecuado, el 20.0% un nivel Muy adecuado y el 53.3% un nivel inadecuado, para realizar las labores logísticas de transporte y distribución, se concluye que más del 50 % de los colaboradores tiene un pésimo clima laboral dentro de la organización porque no se sientes bien recompensados con la labor que realizan de forma diaria en el campo de la operación, Como conclusión podemos decir que el clima laboral se favorece mediante una remuneración justa al personal en una empresa de logística en Lima, 2023.

Tabla 5.**Frecuencia y porcentaje estadístico de los niveles del Clima laboral y Personal**

		Personal			Total	
		Pésimo	Bueno	Excelente		
Clima laboral	Inadecuado	Recuento	4	8	4	16
		% del total	13,3%	26,7%	13,3%	53,3%
	Adecuado	Recuento	0	2	6	8
		% del total	0,0%	6,7%	20,0%	26,7%
	Muy adecuado	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0,0%	3,3%	16,7%	20,0%
Total	Recuento	16	11	3	30	
	% del total	13,3%	36,7%	50,0%	100,0%	

Nota. percepción de la dimensión clima laboral y personal

Se observa como resultado de la segunda dimensión personal nos indica un nivel Bueno del 36.7%, mientras un nivel excelente es del 50.0% y el más alto es el nivel pésimo de 13,3 %. Podemos determinar que los colaboradores no se sienten bien capacitados para realizar las entregas en plazo, de la misma forma que no realizan con calidad las entregas, afectando el clima laboral del lugar de trabajo porque sienten mucha presión no se sientan a gusto y no llevan una calidad de vida. Asimismo, el 26.7% de colaboradores mencionan que el clima laboral tiene un nivel adecuado, el 20.0% un nivel Muy adecuado y el 53.3% un nivel inadecuado, para realizar las labores logísticas de transporte y distribución, se concluye que el 53.3 % de los colaboradores no tiene una capacitación constante, un desempeño óptimo, dentro de la organización porque no se sienten un buen clima laboral, por lo tanto el clima laboral favorece la calidad de vida del personal en una empresa de logística en Lima, 2023.

Tabla 6.**Frecuencia y porcentaje estadístico de los niveles con respecto Clima laboral y tecnología**

		Tecnología			Total	
		Pésimo	Bueno	Excelente		
Clima laboral	Inadecuado	Recuento	5	4	7	16
		% del total	16,7%	13,3%	23,3%	53,3%
	Adecuado	Recuento	7	1	0	8
		% del total	23,3%	3,3%	0,0%	26,7%
	Muy adecuado	Recuento	3	2	1	6
		% del total	10,0%	6,7%	3,3%	20,0%
Total	Recuento	15	7	8	30	
	% del total	50,0%	23,3%	26,7%	100,0%	

Nota. percepción de la dimensión tecnología y variable clima laboral

Se observa como resultado de la tercera dimensión que es tecnología nos indica un nivel Bueno del 23.3%, mientras un nivel excelente es del 26.7% y el más alto es el nivel pésimo de 50,0 %. Podemos decir que los colaboradores no se sienten bien capacitados y predispuestos para los sistemas tecnológicos y realizar los procesos, tenemos equipos y software desfasados de la misma forma que no se tiene innovaciones para la trazabilidad en línea, afectando el clima laboral del lugar de trabajo porque sienten mucha presión por lo manual que es en algunos casos los procesos, no se sientan a gusto. Asimismo, el 26.7% de colaboradores mencionan que el clima laboral tiene un nivel adecuado, el 20.0% un nivel Muy adecuado y el 53.3% un nivel inadecuado, para realizar las labores logísticas de transporte y distribución, se determina que el 53.3 % de los colaboradores no tiene una capacitación a los sistemas para tener un desempeño óptimo, no se compra equipos nuevos dentro de la organización no hay innovación, podemos concluir que el clima laboral se favorece mediante el uso de la tecnología adecuada en una empresa de logística en Lima, 2023.

Tabla 7.**Frecuencia y porcentaje estadístico de niveles con respecto Clima laboral y Economía de costos**

		Economía de costos				
		Pésimo	Bueno	Excelente	Total	
Clima laboral	Inadecuado	Recuento	11	0	5	16
		% del total	36,7%	0,0%	16,7%	53,3%
	Adecuado	Recuento	7	0	1	8
		% del total	23,3%	0,0%	3,3%	26,7%
	Muy adecuado	Recuento	6	0	0	6
		% del total	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%
Total	Recuento	24	0	6	30	
	% del total	80,0%	00,0%	20,0%	100,0%	

Nota. percepción de la dimensión economía de costos y variable clima laboral

Se observa como resultado de la cuarta dimensión economía de costos nos indica un nivel Bueno del 00.0%, mientras un nivel excelente es del 20.0% y el más alto es el nivel pésimo de 80,0 %. Resultado que el personal operativo detalla en las encuestas. Podemos determinar que los colaboradores no realizan el trabajo de forma diaria de manera eficiente y eficaz para realizar las entregas en plazo y calidad. Asimismo, el 26.7% de colaboradores mencionan que el clima laboral tiene un nivel adecuado, el 20.0% un nivel Muy adecuado y el 53.3% un nivel inadecuado, para realizar las labores logísticas de transporte y distribución, se concluye que el 53.3 % de los colaboradores no terminan la entrega, devuelven productos y mantenemos reprocesos en las actividades operativas, esto incrementa los costos el clima laboral influye en la economía de costos en una empresa de logística en Lima, 2023.

Tabla 8.**Frecuencia y porcentaje estadístico de niveles con respecto Clima laboral y social**

		Social			Total	
		Pésimo	Bueno	Excelente		
Clima laboral	Inadecuado	Recuento	3	7	6	16
		% del total	10,0%	23,3%	20,0%	53,3%
	Adecuado	Recuento	0	6	2	8
		% del total	0,0%	20,0%	6,7%	26,7%
	Muy adecuado	Recuento	2	3	1	6
		% del total	6,7%	10,0%	3,3%	20,0%
Total	Recuento	5	16	9	30	
	% del total	16,7%	53,3%	30,0%	100,0%	

Nota. percepción de la dimensión social y variable clima laboral

Se observa como resultado de la quinta dimensión interrelación social nos indica un nivel Bueno del 53.3%, mientras un nivel excelente es del 30.0% y el más bajo es el nivel pésimo de 16,7 %. Resultado que el personal operativo detalla en las encuestas. Podemos determinar que los colaboradores no tienen una buena relación cuando realizan el trabajo de forma diaria para realizar las entregas en plazo y calidad. Asimismo, el 26.7% de colaboradores mencionan que el clima laboral tiene un nivel adecuado, el 20.0% un nivel Muy adecuado y el 53.3% un nivel inadecuado, para realizar las labores logísticas de transporte y distribución, se concluye que el 53.3 % de los colaboradores no están motivados, no llevan una buena inter relación con sus compañeros. Entonces podemos concluir que el clima laboral influye en la intercomunicación del personal en una empresa de logística en Lima, 2023

Tabla 9.

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk del Clima laboral y productividad laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,888	30	,004
Productividad laboral	,927	30	,040

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se observa como resultado con la prueba de Shapiro Wilk, proporciona una significancia menor a 0.05; para ambas variables de clima Laboral y productividad; lo que significa que viene de poblaciones no normales, teniendo un alto grado de significancia; tomando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman del clima laboral que es 0.888 y productividad laboral de 0.927 lo que nos dice que el clima laboral impacta en los niveles de productividad laboral en una empresa de logística en Lima, 2023

Prueba de Hipótesis General

Regla de decisión:

El nivel de significación "p" es menor que 0.05, rechazar H_0

El nivel de significación "p" no es menor que 0.05, no rechazar H_0

Hipótesis General

Hipótesis nula (H_0): El Clima laboral no impacta en los niveles de productividad laboral en una empresa de logística en Lima, 2023,

Hipótesis alterna (H_1): El Clima laboral impacta en los niveles de productividad laboral en una empresa de logística en Lima, 2023.

Tabla 10.

Muestra no paramétrica inferencial de la relación según Rho Spearman de la variable clima laboral y productividad laboral

		Clima laboral	Productividad	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,366
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	30	30
Productividad	Productividad	Coeficiente de correlación	,366	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	30	30

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

Según lo observado los resultados de estadística y correlación es de positiva baja según Rho de Spearman de 0,366 y con un nivel de significancia de 0.047 menor al 0.05 con lo que concluimos que el Clima laboral impacta en los niveles de productividad laboral en una empresa de logística en Lima, 2023. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y aceptamos la Hipótesis Alternativa (H1).

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1

Hipótesis nula (Ho): El clima laboral no se favorece mediante una remuneración justa al personal en una empresa de logística en Lima, 2023,

Hipótesis alternativa (H1): El clima laboral se favorece mediante una remuneración justa al personal en una empresa de logística en Lima, 2023.

Tabla 11.

Muestra no paramétrica inferencial de la relación según Rho Spearman de la variable clima laboral y Remuneración justa

		Remuneración		
		justa	Clima Laboral	
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación	1,000	,790**
	Justa	Sig. (bilateral)	.	.001
		N	30	30
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,790**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Según lo observado en los resultados de estadística existe una correlación positiva alta según la Rho de Spearman de 0,790 y con un nivel de significancia de 0.001 menor al 0.05 con lo que concluimos que el clima laboral se favorece mediante una remuneración justa al personal en una empresa de logística en Lima, 2023. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y aceptamos la Hipótesis Alterna (H1).

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2

Hipótesis nula (Ho): El clima laboral no favorece la calidad de vida del personal en una empresa de logística en Lima, 2023,

Hipótesis alterna (H1): El clima laboral favorece la calidad de vida del personal en una empresa de logística en Lima, 2023.

Tabla 12.

Muestra no paramétrica inferencial de la relación según Rho Spearman de la variable clima laboral y dimensión personal

		Calidad personal	Clima laboral
Rho de Spearman	Calidad personal	1,000	,472**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,008
	N	30	30
Clima laboral	Coeficiente de correlación	,472**	1,000
	Sig. (bilateral)	,008	.
	N	30	30

Según observamos los resultados de estadística existe una correlación positiva moderada según la Rho de Spearman de 0,472 con un nivel de significancia de 0.008 menor al 0.05 con lo que concluimos que El clima laboral favorece la calidad de vida del personal en una empresa de logística en Lima, 2023. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y aceptamos la Hipótesis Alterna (H1).

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 3

Hipótesis nula (Ho): El clima laboral no favorece mediante el uso de la tecnología adecuada en una empresa de logística, Lima 2023

Hipótesis alterna (H1): El clima laboral si favorece mediante el uso de la tecnología adecuada en una empresa de logística, Lima 2023

Muestra no paramétrica inferencial de la relación según Rho Spearman de la variable clima laboral y dimensión Tecnología

		Tecnología	Clima laboral
Tecnología	Coeficiente de correlación	1,000	,400**
	Sig. (bilateral)	.	,029
	N	30	30
Clima laboral	Coeficiente de correlación	,400**	1,000
	Sig. (bilateral)	,029	.
	N	30	30

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

Según lo observado los resultados de estadística existe una correlación positiva moderada según la Rho de Spearman de 0,400 y con un nivel de significancia de 0.029 menor al 0.05 con lo que concluimos El clima laboral si favorece mediante el uso de la tecnología adecuada en una empresa de logística, Lima 2023 Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y aceptamos la Hipótesis Alterna (H1).

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 4

H0: El clima laboral no influye en la economía de costos en una empresa de logística en Lima, 2023.

H1 El clima laboral influye en la economía de costos en una empresa de logística en Lima, 2023.

Tabla 13.

Muestra no paramétrica inferencial de la correlación según Rho Spearman de la variable clima laboral y dimensión economía de costos

		Economía de costos		Clima laboral
Rho de Spearman	Economía de costos	Coeficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	30	30
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	30	30

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

Según lo observado los resultados de estadística existe una correlación positiva moderada según la Rho de Spearman de 0,530 y con un nivel de significancia de 0.003 menor al 0.05 con lo que concluimos que el clima laboral influye en la economía de costos en una empresa de logística en Lima, 2023. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y aceptamos la Hipótesis Alterna (H1).

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 5

Hipótesis nula (Ho): El clima laboral no influye en la intercomunicación del personal en una empresa de logística en Lima, 2023.

Hipótesis alterna (H1): El clima laboral influye en la intercomunicación del personal en una empresa de logística en Lima, 2023.

Tabla 14.

Muestra no paramétrica inferencial de la correlación según Rho Spearman de la variable clima laboral y dimensión social

		Social	Clima laboral
Rho de Spearman	Social	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,408**
		N	,025
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	.
		Sig. (bilateral)	,025
		N	30

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

Según lo observado los resultados de estadística existe una correlación positiva moderada según la Rho de Spearman de 0,408 y con un nivel de significancia de 0.025 menor al 0.05 con lo que concluimos que el clima laboral influye en la intercomunicación del personal en una empresa de logística en Lima, 2023. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y aceptamos la Hipótesis Alterna (H1).

V. DISCUSIÓN

Hipótesis general: En este presente trabajo se determinó la correlación entre la variable independiente clima laboral y la variable independiente productividad de 0.366 el cual indica una correlación positiva moderada en una empresa de logística Lima, 2023. Se pudo conocer o encontrar que el valor $p=0.047 < p=0.05$, mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman. En cuanto al objetivo trazado fue Determinar el impacto del clima laboral en los niveles de productividad laboral en una empresa de logística en Lima, 2023. El diseño del trabajo es aplicado básica no experimental transversal descriptivo, se usó como población y muestra a 30 colaboradores, se empleó el procedimiento o técnica del cuestionario el cual tiene una escala de medida tipo Likert. Lo que nos da a conocer que existe una correlación entre las dos variables de estudio. El Resultado de esta investigación de trabajo fueron corroborados por Sánchez (2020), quienes en su investigación titulada Clima organizacional y la producción en la empresa NSP logístico – San Martín Perú, 2019 donde su objetivo de trabajo fue determinar si existe correlación del clima organizacional con la producción en la empresa NSP. Caso parecido fue este trabajo de investigación porque su objetivo fue determinar el impacto del clima laboral en los niveles de productividad laboral en una empresa de logística en Lima, en su diseño Sanchez (2020) es aplicado básico no experimental como diseño es descriptivo correlacional referente a su población y muestra fue de 39 trabajadores, de la misma forma fue para el presente trabajo se utilizó el diseño básico no experimental descriptivo correlacional con una muestra de 30 colaboradores teniendo en cuenta que solo se tomó personal operativo de transporte y distribución que es mejor porque son especialistas en transporte y distribución, del mismo modo Sanchez (2020) utilizó como técnica de recolección de datos una encuesta y como instrumento un cuestionario, en el cual se concluyó que su análisis tiene una relación alta de un valor de p de 0,000 (valor de $p < 0,05$). De la misma forma corroboramos que el nivel de significancia para el presente trabajo del autor Reyes (2023) fue de valor $p=0.047 < p=0.05$ de relación alta. En tal sentido de resultado y luego del análisis confirmamos que mientras tengamos un buen clima laboral en el

lugar de trabajo del empleado sus funciones generaran mayores beneficios para la organización en cuanto a productividad y rentabilidad.

Hipótesis específica 1

En el presente trabajo se determinó la correlación entre la dimensión remuneración justa y el clima laboral de 0.790 el cual indica una correlación positiva alta en una empresa de logística Lima, 2023. Se pudo conocer o encontrar que el valor de Significancia $p=0.001 < p=0.05$, mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman. En cuanto al objetivo fue Demostrar si el Clima Laboral se favorece mediante una remuneración justa al personal en una empresa de logística Lima, 2023 El cual al diseño del trabajo ya lo habíamos mencionado que es aplicado básica no experimental transversal descriptivo, se usó como población y muestra a 30 colaboradores, se empleó el procedimiento o técnica del cuestionario el cual tiene una escala de medida tipo Likert. Lo que nos da a conocer que existe una relación de estudio. Los resultados de esta investigación de trabajo fueron corroborados y contrastados con el trabajo o tesis realizado por Ibarra (2016), en su objetivo de evaluar el clima laboral y su correlación con la productividad en una empresa de manufactura 2016 Mexico donde encontraron que 8 de 17 aspectos del clima laboral afectaban la producción de las empresas referente a su población y muestra fue de 161 trabajadores sindicalizados, haciendo una comparación con el trabajo actual Reyes (2023) que fue menor de muestra pero no estaban sindicalizados el cual crea un diferencia de productividad porque solo se tomó personal operativo y especializado en transporte y distribución. podemos ver como resultado de Ibarra (2016) nos dice que la productividad aumentó en el mes de aplicación del estudio en la parte motivacional, capacitaciones y remunerativa, el clima laboral fue favorable en todos los aspectos y su relación con la productividad fue alta, del mismo modo este proyecto nos da el respaldo como antecedente para poder cumplir con las metas trazadas del presente trabajo para elevar la productividad. Se concluyó que el clima laboral en general incide directamente en la productividad para los dos trabajos de investigación. Podemos decir entonces en ambos trabajos de investigación la motivación y la remuneración son importante para los trabajadores dentro de las organizaciones, que se pudo demostrar que el

Clima Laboral se favorece mediante una remuneración justa al personal en una empresa de logística Lima, 2023.

Hipótesis específica 2

En el presente trabajo se determinó la correlación entre la dimensión calidad de vida de personal de Rho Spearman de 0.472 que es positiva moderada en una empresa de logística Lima, 2023. Se pudo conocer o encontrar que el valor de Significancia $p=0.008 < p=0.05$, encontramos y corroboramos que hay una semejanza con la Llauri (2018) El nivel de significación fue de 0,000 y como correlación de 0,668, es igual de correlación positiva moderada teniendo en cuenta la diferenciación de la cantidad de trabajados que se tomo como muestra de 115 colaboradores, en el presente trabajo solo fue de 30 menor pero solo personal especialista del rubro con las mismas características de trabajo. En cuanto al objetivo del presente trabajo fue Definir si el clima laboral favorece la calidad de vida del personal para aumentar la productividad en una empresa de logística en Lima, 2023. Mientras para Llauri (2018) en su trabajo el objetivó fue clima Laboral y Productividad de los colaboradores en la empresa Tottus, Chimbote algo mas general, en cambio para este trabajo se detalla una de las dimensiones que afecta directamente la productividad y clima laboral. En cuanto al diseño del trabajo ya lo habíamos mencionado que es aplicado básica no experimental transversal descriptivo, cuyo grupo básico estuvo conformado por 115 colaboradores quienes fueron entrevistados y se dio encuestas tipo Likert para recolectar datos, para luego ser procesados . como resultados para Llauri (2018) es que la percepción de 50 empleados que para ellos el ambiente de trabajo no es bueno y que el clima organizacional tiene relación positivamente con la alta producción. Concluyendo con el presente trabajo de investigación bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, confirmamos que cuando el personal esté mejor capacitados, mejor remunerados y se tenga promociones de ascensos el clima laboral favorecerá la calidad de vida del personal en una empresa de logística en Lima, 2023 y como impacto será la producción alta.

Hipótesis específica 3

En el presente estudio al determinar la correlación entre el aspecto tecnología y el clima laboral en 0.400 se encontró una correlación moderadamente positiva en una empresa de logística Lima, 2023. Se puede conocer o encontrar nivel de significancia $p=0.029 < p=0.05$, utilizando la prueba no paramétrica de Rho Spearman. En cuanto al objetivo fue Verificar si el clima laboral se favorece mediante el uso de la tecnología adecuada en una empresa de logística en Lima, 2023. Los resultados de esta investigación de trabajo son corroborados con el trabajo realizado por Gonzales (2022) en su objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en el municipio de Chiclayo solo se menciona las variables principales comparando con el presente trabajo se menciona la dimensión tecnología con la relación de la variable clima y productividad como impacta los niveles, es decir se detalla la causa efecto del problema y solución El diseño del trabajo es aplicado básica no experimental transversal descriptivo, se usó como población y muestra a 30 colaboradores, se empleó el procedimiento o técnica del cuestionario con 20 ítems se recolecto mayor información relevante, el cual tiene una escala de medida tipo Likert. Para Gonzales (2022) utilizó un método cuantitativo, ya que se evaluó el clima laboral y su productividad, y la población y muestra estuvo conformada por 80 empleados municipales. Como instrumento de recolección de datos contamos con 02 cuestionarios los cuales constaron de 18 ítems. Lo que nos da a conocer que existe una relación de estudio. como resultado concluye que la productividad óptima requiere de la existencia de un clima laboral adecuado en la organización. En tal sentido bajo lo referido anteriormente y analizar los resultados confirmamos que mientras se tenga una buena tecnología adecuada el clima laboral se favorece mediante su uso para la alta producción con eficiencia y eficacia en una empresa de logística en Lima, 2023.

Hipótesis específica 4

En el presente trabajo al determinar la correlación entre la dimensión economía de costos y el clima laboral de 0.530 el cual indica una correlación positiva moderada alta en una empresa de logística Lima, 2023. Se pudo conocer o encontrar que el valor de Significancia $p=0.003 < p=0.05$, mediante la prueba no paramétrica de Rho

Spearman. En cuanto al objetivo fue Identificar como el clima laboral influye en la Economía de costos en una empresa de logística en Lima, 2023. Para Los resultados de esta investigación de trabajo son corroborados y tienen una aproximación con el trabajo realizado por Arévalo & Arroyo (2016), el objetivo de su estudio fue conocer la relación entre el clima organizacional y la fuerza laboral. El estudio destaca que existen evidencias de estudios de clima en una empresa y el resultado de la fuerza laboral nos dice que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los empleados del centro logístico de la oficina central del ministerio 2016, luego de calcular un coeficiente de correlación Spearman Rho de 0.757, lo que representa un alto nivel de correlación a comparación del trabajo actual que es de 0.530 el cual indica una correlación positiva moderada. La población base fue de 265 colaboradores, 114 como muestra no probabilística, el método fue hipotético-deductivo, la encuesta se realizó según escala tipo Likert, el cuestionario de desempeño laboral contó con 44 preguntas. Luego del análisis confirmo que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los empleados del centro logístico de la oficina central del ministerio. Se concluye luego del análisis confirmo que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los empleados del centro logístico de la oficina central del ministerio – 2016. En tal sentido bajo lo referido anteriormente y analizar los resultados confirmamos que mientras se tenga un buen clima laboral la eficiencia y eficacia en los procesos influirá directamente en la economía de costos en una empresa de logística en Lima, 2023.

Hipótesis específica 5

En el presente trabajo se determinó la correlación entre la dimensión intercomunicación social y el clima laboral de 0.408 el cual indica una correlación positiva moderada en una empresa de logística Lima, 2023. Se pudo conocer o encontrar que el valor de Significancia $p=0.025 < p=0.05$, mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman. En cuanto a los objetivos planteados en su trabajo de Moreira (2018), Su objetivo de investigación fue conocer cómo el clima organizacional afecta la productividad laboral en las instituciones de educación superior (IES) de forma general por sus dos variables, a diferencia del trabajo de Reyes (2023) nuestro objetivo fue comprobar la importancia de cómo el clima

laboral Influye en la intercomunicación del personal que es sumamente importante en las operaciones de una empresa de logística en Lima, 2023. estas investigaciones de trabajo son corroboradas y tiene una mínima aproximación con el trabajo realizado Moreira (2018) cuando realiza su cuestionario porque la población que tiene que son 370 solo al personal administrativo y docente, a diferencia de Reyes (2023) porque solo tiene de muestra a 30 personas de transporte y distribución especialidades en logística , Moreira (2018) realizó una investigación cuantitativa y aplicada con un nivel de correlación descriptivo-horizonta. Con estos resultados comparativos de los dos autores tiene similitud se puede afirmar que el clima organizacional afecta la productividad de Talentos. En este sentido, siguiendo lo anterior y analizando, confirmamos que hemos comprobado cómo incide el clima laboral en la comunicación de los empleados, para ejercitar el trabajo en equipo y potenciar productividad en una empresa de logística en Lima, 2023.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En base al resultado del estudio de investigación realizado se concluye que: Como resultado estadístico se obtuvo un nivel de significancia positiva moderada entre el Clima laboral y productividad laboral en una empresa de logística en Lima, 2013. Siendo el valor de correlación Rho Spearman = 0.366 y una significancia de 0.047 Con este resultado podemos decir determinar que el personal operativo no tiene las condiciones adecuadas de trabajo, falta de crecimiento laboral, baja remuneración impactando en los niveles de productividad laboral en una empresa de logística en Lima, 2023.

Segunda: Como resultado estadístico se obtuvo un nivel de significancia moderada alta entre la Remuneración justa y el Clima laboral en una empresa de logística en Lima, 2013. Siendo el valor de correlación Rho Spearman = 0.790 y una significancia de 0.001. Con este resultado podemos determinar que actualmente no hay una buena remuneración justa de acuerdo al trabajo realizado por las horas que demanda la operación impactando en los niveles de productividad en una empresa de logística en Lima, 2023.

Tercera: Como resultado estadístico se obtuvo un nivel de significancia moderada alta entre la Calidad de vida del personal y el Clima laboral en una

empresa de logística en Lima, 2023. Siendo el valor de correlación Rho Spearman = 0.472 y una significancia de 0.008. Con este resultado concluimos que falta de un plan de capacitación, un plan de trabajo de crecimiento, condiciones de empleo en una empresa de logística en Lima, 2023.

Cuarta: Como resultado estadístico se obtuvo un nivel de significancia moderada entre la Tecnología y el Clima laboral en una empresa de logística en Lima, 2023. Siendo el valor de correlación Rho Spearman = 0.400 y una significancia de 0.029. Con este resultado podemos concluir que se carece de un software integrado, equipos desfasados, en algunos procesos se realizan de forma manual, incrementando las horas de trabajo en una empresa de logística en Lima, 2023, tomando en cuenta que el uso de ésta ayuda a mejorar los procesos y la productividad y favorecer a mejorar ambiente de trabajo.

Quinta: Como resultado estadístico se obtuvo un nivel de significancia moderada entre la Economía de costos y el Clima laboral en una empresa de logística en Lima, 2023. Siendo el valor de correlación Rho Spearman = 0.530 y una significancia de 0.003. Con este resultado podemos determinar que al no tener las condiciones necesarias de trabajo, un buen sistema, remuneración, es complejo tener eficiencia en la operación no se cumple los indicadores de cumplimiento de entregas en el día y por consecuencias reprocesos incrementando los costos operativos.

Sexta: Como resultado estadístico se obtuvo un nivel de significancia moderada entre la Intercomunicación del personal y el Clima laboral en una empresa de logística en Lima, 2023. Siendo el valor de correlación Rho Spearman = 0.408 y una significancia de 0.025. Con este resultado podemos analizar que no se tiene integración de persona, trabajo en equipo, existe desmotivación para lograr metas en común y creando conflictos personales.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directivos de una empresa logística que inviertan en un clima laboral favorable para los colaboradores de sus organizaciones, ya que como resultado de este proyecto de investigación se determina que un buen clima impacta significativamente en los niveles de productividad laboral de una empresa.

En tal sentido, se sugiere que consideren en su presupuesto anual una determinada cantidad para esta labor, ya que esto permitirá una mayor rentabilidad de la empresa como consecuencia del incremento de la producción.

Segunda: Se recomienda a los directivos de una empresa logística establecer un plan remunerativo anual en función al perfil del puesto y acorde a las competencias del colaborador, ya que como resultado de este proyecto de investigación se determina que el clima laboral se favorece mediante una remuneración justa al personal. En tal sentido, el reconocimiento justo al factor humano a través de este incentivo económico, generará una mayor satisfacción y motivación, por ende, un mejor clima laboral, permitiendo que el personal sea más eficiente y productivo.

Tercera: Se recomienda a los directivos de una empresa logística establecer programas de capacitación orientado al crecimiento personal y profesional de los colaboradores con el objetivo de mejorar su calidad de vida, logrando a su vez una mayor satisfacción laboral. Teniendo en cuenta que el resultado de este proyecto de investigación determina que el clima laboral favorece la calidad de vida del personal. Adicional a ello, se sugiere medir el desempeño laboral semestralmente para así evaluar el avance de los logros de cada empleado, de la misma forma medir de forma diaria y mensual la eficiencia de sus labores de entregas en los tiempos deseados, para que de esta manera se otorgue incentivos (bonos) y oportunidades de crecimiento (línea de carrera) al personal, contribuyendo así directamente en la mejora de su la calidad de vida.

Cuarta: Se recomienda a los directivos de una empresa logística hacer uso de la tecnología en sus procesos, ya que como resultado de este proyecto de investigación se determina que el clima laboral se favorece mediante el uso de la tecnología adecuada. Esto es debido, a que, gracias a la aplicación de los diferentes sistemas e instrumentos tecnológicos, se facilita y se reducen los tiempos de trabajo para el colaborador, lo que al final se traduce en una ayuda para ellos, favoreciendo así en un mejor ambiente de trabajo. Adicional a ello, se sugiere automatizar los procesos de transporte y distribución, innovando con sistemas de trazabilidad y cambiando los equipos tecnológicos para identificar las desviaciones en la producción en la empresa, con el objetivo de tener mayor productividad y

rentabilidad. Esto traerá como soluciones tener información para el personal interno y poder atender los reclamos o solicitudes de los clientes externos.

Quinta: Se recomienda a los directivos de una empresa logística propiciar un buen clima laboral en sus organizaciones, ya que como resultado de este proyecto de investigación se determina que el clima laboral influye en la economía de costos, esto debido a que mientras mayor sea la satisfacción de los colaboradores, mayor será la productividad, generando de esta forma una economía de escala y por ende una reducción en los costos. Así mismo, se tiene en cuenta que, a mayor eficiencia en el uso de los recursos y una alta productividad, mayor será el ahorro y la rentabilidad de una empresa. Por tanto, se puede mencionar que esta dimensión es una de las más importantes para el éxito de una organización. En tal sentido, se sugiere promover un buen clima a través de incentivos económicos, reconocimiento, oportunidades de crecimiento profesional, condiciones de trabajo adecuadas y capacitaciones, con la finalidad de maximizar la productividad y las ganancias de la organización.

Sexto: Se recomienda a los directivos de una empresa logística con el apoyo de su área de Recursos Humanos promover y difundir programas de charlas continuas sobre determinados temas como "Trabajo en equipo", "Comunicación asertiva", entre otros temas, orientados a mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores, con la finalidad de reducir los conflictos y generar una mayor interacción e integración entre los colaboradores de la organización, ya que como resultado de este proyecto de investigación se determina que el clima laboral influye en la intercomunicación del personal.

REFERENCIAS

- Arévalo Contreras, N., & Arroyo Muñoz, C. (2016). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia central de logística de la sede central del ministerio público-2014*. Lima, Perú.
- Bastidas Pertuz, J., Jimenez Pinzon, L., & Vanegas Esquivel, P. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto*. Santa Marta - Colombia.
- Blas Zurro, J. (2014). *Control de calidad en la Producción Industrial*. Valladolid.
- Boldrini Padín, I. (2016). *La gestión de Recursos Humanos y la productividad en el ministerio público*. Lima-Perú.
- Castañeda Velasco, D. (2016). *Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa "concreteras granizo"*. Quito, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría general de la administración*. Mexico.
- Economipedia. (2021). Comunicación. Rosario, Argentina.
- Garnica Vera, G. A. (2016). *Productividad y Tecnología en el mundo actual*. Bogota-Colombia.
- Gestión. (26 de Marzo de 2022). Que es exactamente la Innovación.
- Gonzales Chafloque, L. (2022). *Clima laboral y productividad de los trabajadores en la municipalidad de Chiclayo*. Chiclayo, Perú.
- Guevara Soto, L. (2016). *Comunicación estratégica para las organizaciones*. Quito, Ecuador: Quipus.
- Gutierrez Pulido, H. (2010). *Calidad total y Productividad*. México D.F.: Editorial Mexicana.
- Herrera Gonzáles, D. (2017). Implementación de Prácticas y cambios en las organizaciones.
- Ibarra Guerrero, M. (2007). *Evaluación del clima laboral y su relación con la productividad en una empresa de manufactura*. Mexico.
- Llauri Graciano, J. (2018). *Clima laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Tottus Chimbote-Perú 2018*. Chimbote, Perú.
- Lopez, V. (2019). Oportunidad de Desarrollo: El beneficio que quieren los jóvenes. Buenos Aires, Argentina.
- Lorenzo Gilvonio, E. (2018). La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la dirección general de Formación Profesional y capacitación Laboral del MTPE - Lima, 2017. Lima-Perú.

- Novales, A. (2010). Análisis de regresión. Universidad Complutense de Madrid. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/518-2013-11-13-Analisis de Regresion.pdf>
- Moreno Quispe, E. (2022). *Satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una identidad pública, Lima*. Lima-Perú.
- Ortiz Frutis, R. (2019). LA RETROALIMENTACIÓN COMO PRÁCTICA DE COMUNICACIÓN EFECTIVA. Mexico.
- Peña Rivas, H. (2018). *Clima Organizacional*. Ecuador .
- Pérez Porto , J. (24 de Mayo de 2021). Recursos Tecnológicos .
- Ramos Garcia, A., & Sanchez Alfaro , L. (2017). *Retencion del talento humano Estreatégico en las empresas mineras* . Piura .
- Rico Ramirez , S. (2019). La importancia de la capacitación en la productividad . pág. 33.
- Rivera Porras , D. (2018). Inpacto de la motrivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales . *Espacios* .
- Sanchez Morales , Y. (2020). *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier* . Tarapoto - Perú.
- Tello Murrugara , D. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la municipalidad dsitrittal de Moche 2019*. Trujillo-Perú.
- Torres Alvear , A., & Yaima Mora, F. (2021). *El clima laboral y sus efectos en la productividad empresarial: una mirada a empresas colombianas* . Ibagué, Colombia .
- Torres Castro, S. (2021). *Clima Laboral y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Empresa de Supermercados Lima Norte* . Lima - Perú.
- Vermorel , J. (2020). Tiempo de entrega (Lead Time).
- Zambelli , R. (Junio de 2022). Que es EPP y cual es su importancia en el ambiente laboral . Mexico.
- Blas Zurro , J. (2014). Control de calidad en la Producción Industrial . Valladolid .
- Doménec , M. (2017). Desarrollo Humano y Teorias de la Organización . Barcelona, España .
- na identidad pública, Lima. LiEconomipedia. (2021). Comunicación. Rosario, Argentina.
- Gestión. (26 de Marzo de 2022). Que es axactamente la Innovación .
- Montalvo , G., & Plasencia , R. (2015). La motivación Comportamiento organizacional . Perú.

- Moreno Quispe, E. (2022). Satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una-Perú.
- Vermorel , J. (2020). Tiempo de entrega (Lead Time).
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (5ta ed.). Lima, Edit. San Marcos E.I.R.L., 495 pp.
- Zambelli , R. (Junio de 2022). Que es EPP y cual es su importancia en el ambiente laboral . Mexico.
- Cruelles Ruiz, José Agustín. (2018). Productividad e Incentivos. España
- León Sánchez, Miriam and Díaz Paniagua, Elena. (2013). Recursos humanos y dirección de equipos en restauración. España
- Segredo Pérez. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Cuba
- Judge, T., Weiss, H., Kammeyer-Mueller, J., & Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*. USA
- Ñaupas P., et al. (2018), Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Quinta edición. Editorial Ediciones de la U. Colombia. Retrieved from <https://corladancash.com/wpcontent/uploads/2020/01/Methodologiadelainv-cuanti-y- cuali-HumbertoNaupas-Paitan.pdf>.
- Palenzuela, L. (2016). Cadena de suministro. Recuperado el 07 de Noviembre de 2021, de <https://www.cadenadesuministro.es/noticias/los10-problemasmas-comunes-en-la-gestion-del-almacen-para-las-pymes>

ANEXOS

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	Variables e Indicadores					
<p>Problema General ¿De qué manera el clima laboral impacta en los niveles de productividad laboral en una empresa de logística en Lima, 2023?</p> <p>Problemas Específicos ¿De qué manera el Clima Laboral se puede favorecer mediante una numeración justa al personal en una empresa de logística en Lima, 2023?</p> <p>¿De qué manera el clima laboral favorece la calidad de vida del personal en una empresa de logística en Lima, 2023?</p> <p>¿De qué manera el clima laboral se favorece mediante el uso de la tecnología adecuada en una empresa de logística en Lima, 2023?</p> <p>¿De qué manera el clima laboral influye en la Economía de costos en una empresa de logística en Lima, 2023?</p> <p>¿De qué manera el clima laboral influye en la intercomunicación del personal en una empresa de logística en Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar el impacto del clima laboral en los niveles de productividad laboral en una empresa de logística en Lima, 2023</p> <p>Objetivo Específicos Demostrar si el Clima Laboral se favorece mediante una remuneración justa al personal en una empresa de logística en Lima, 2023</p> <p>Definir si el clima laboral favorece la calidad de vida del personal en una empresa de logística en Lima, 2023</p> <p>Verificar si el clima laboral se favorece mediante el uso de la tecnología adecuada en una empresa de logística en Lima, 2023.</p> <p>Identificar como el clima laboral influye en la Economía de costos en una empresa de Logística en Lima, 2023.</p> <p>Demostrar cómo el clima laboral influye en la intercomunicación del personal en una empresa de logística en Lima, 2023.</p>	<p>Hipótesis General H1: El Clima laboral impacta en los niveles de productividad laboral en una empresa de logística en Lima, 2023</p> <p>Hipótesis Específicos H1: El Clima laboral se favorece mediante una remuneración justa al personal en una empresa de logística en Lima, 2023.</p> <p>H1: El clima laboral favorece la calidad de vida del personal en una empresa de logística en Lima, 2023</p> <p>H1 El clima laboral se favorece mediante el uso de la tecnología adecuada en una empresa de logística en Lima, 2023.</p> <p>H1: El clima laboral influye en la economía de costos en una empresa de logística en Lima, 2023.</p> <p>H1: El clima laboral influye en la intercomunicación del personal en una empresa de logística en Lima, 2023</p>	Variable 1: Clima Laboral					
			Dimensiones		Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
			Remuneración justa	Satisfacción de salario y sueldos	1,2,3	Escala Ordinal Likert	Alto	
			Condiciones de Empleo	Oportunidad de desarrollo, Expectativas de crecimiento Seguridad EPP Acondicionamiento oficina	4,5	Nunca (1)		
			Cumplimiento de trabajo - habilidades	Comunicación Trato, retroalimentación y autonomía	6,7,8	Casi nunca (2)	Regular	
					910,11	Algunas veces (3)		
			Variable 2: Productividad Laboral					
			Dimensiones		Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
			Personal	Tecnología	Capacitación Desempeño Entregas en plazo Control de calidad Talento Humano	1,2	Escala Ordinal Likert	Alto
						3,4		
Economía de costos	Social	Conocimiento Innovación Equipos tecnológicos	5,6	Nunca (1)	Regular			
			7,8					
Social	Economía de costos	Eficiencia Eficacia Ahorro anual Reducción costos	9,10	Casi nunca (2)	Bajo			
			11,12					
Social	Economía de costos	Motivación Desarrollo humano	13,14	Algunas veces (3)	Bajo			
			15,16					
Social	Economía de costos	Motivación Desarrollo humano	17,18	Casi siempre (4)	Bajo			
			19,20					
Social	Economía de costos	Motivación Desarrollo humano	19,20	Siempre (5)	Bajo			

Variables y operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral	Clima laboral se remite al espacio en donde los trabajadores ejecutan su labor diariamente, a la interacción que surge entre ellos, además de la relación con el empleador. (Bohórquez 2015 p.:32).	En el clima laboral se evaluará a través de estas tres dimensiones que son remuneración justa, condiciones de empleo, y cumplimiento de trabajo y habilidades teniendo en consideración nueve indicadores y se usara como técnica la encuesta	Remuneración justa Condiciones de Empleo Cumplimiento de trabajo - habilidades	Satisfacción de salario y sueldos Oportunidad de desarrollo, Expectativas de crecimiento Seguridad EPP Acondicionamiento oficina Comunicación Trato, retroalimentación y autonomía	Escala Ordinal Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Productividad Laboral	Considera según su análisis que la productividad laboral es más alta en el comportamiento organizacional. Una empresa es más productiva si logra sus metas de transformar insumos a producto al menor costo por lo tanto requiere eficiencia y eficacia (Robbins y Judge 2013 P.19)	La productividad laboral se medirá a través de tres dimensiones que son: Personal, tecnología, economía de costos y social, teniendo como catorce indicadores. Se utilizará como técnica la encuesta	Personal Tecnología Economía de costos Social	Capacitación Desempeño Entregas en plazo Control de calidad Talento Humano Conocimiento Innovación Equipos tecnológicos Eficiencia Eficacia Ahorro anual Reducción costos Motivación Desarrollo humano	Escala Ordinal Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

INTRUMENTOS VARIABLE CLIMA LABORAL

Queremos saber cuál es tu opinión sobre las siguientes cuestiones (Por favor, marca solo una casilla para cada fila, si marcas más de una no podremos contar tu respuesta. Si es difícil elegir una sola respuesta, piensa en cual es tu opinión la mayor parte del tiempo).

- 1 Nunca
- 2 Casi nunca
- 3 A veces
- 4 Casi siempre
- 5 Siempre

ITEMS		1	2	3	4	5
Clima Laboral	1	¿La remuneración justa contribuye en el desarrollo de los colaboradores para cumplir con la visión de la empresa?				
	2	¿La remuneración justa incentiva la oportunidad de desarrollo?				
	3	¿En toda solicitud de requerimiento y presupuesto se detalla cantidades y sueldos y condiciones laborales?				
	4	¿Existe programación de capacitaciones y desarrollo?				
	5	¿Las condiciones del empleo mejora el clima laboral?				
	6	¿En la organización hacen programas de desarrollo profesional?				
	7	¿En la organización el cambio de equipos de cómputo se cambia cada dos años?				
	8	¿En la empresa renuevan los escritorios de oficina cada cierto tiempo?				
	9	¿En la empresa renuevan los botines de seguridad para la operación?				
	10	¿Los colaboradores sienten que hay expectativas de realizar líneas de carrera dentro de la empresa?				
	11	¿Permite la comunicación realizar mejores las labores encomendadas por las jefaturas?				
	12	¿Existe buena comunicación de la plana gerencial hacia los colaboradores?				
	13	¿En el área donde labora existe la comunicación asertiva a los colaboradores?				
	14	¿Existe una buena retroalimentación de la jefatura y los colaboradores? ?				
	15	¿Cuándo la retroalimentación no se cumple tu jefe se enoja?				
	16	¿Tu jefe da instrucciones claras para realizar las tareas encomendadas de forma eficiente?				
	17	¿En el área donde laboras hay buen trato de la jefatura?				
	18	¿Sientes que hay empatía entre los colaboradores del área donde laboras?				

INSTRUMENTO PRODUCTIVIDAD LABORAL

Queremos saber cuál es tu opinión sobre las siguientes cuestiones (Por favor, marca solo una casilla para cada fila, si marcas más de una no podremos contar tu respuesta. Si es difícil elegir una sola respuesta, piensa en cual es tu opinión la mayor parte del tiempo).

- 1 **Nunca**
- 2 **Casi nunca**
- 3 **A veces**
- 4 **Casi siempre**
- 5 **Siempre**

ITEMS		1	2	3	4	5
Productividad	1	¿Las capacitaciones que nos brindan nos motivan a realizar una alta producción?				
	2	¿Cuenta la empresa con un presupuesto para las capacitaciones en la empresa?				
	3	¿Tiene la empresa un modelo indicador que permitan medir la eficiencia e impacto de las acciones de capacitación?				
	4	¿Los jefes miden el desempeño de forma equitativa?				
	5	¿El desempeño de los colaboradores permiten cumplir con los objetivos de la organización?				
	6	¿Se cumple con las entregas de productos en los tiempos establecidos?				
	7	¿El control de calidad en los procesos se realiza de manera eficiente y eficaz?				
	8	¿Qué tan satisfecho te sentiste con el proceso de incorporación?				
	9	¿Qué puedo hacer yo para mejorar como jefe?				
	10	¿Qué cambiarías en la empresa para mejorar?				
	11	¿La innovación en la empresa aporta de manera eficaz para el desarrollo de las actividades?				
	12	¿La Innovación mejora los procesos y tiempos en la empresa?				
	13	¿Los nuevos equipos contribuyen a realizar una producción alta?				
	14	¿Al cumplir con sus labores de distribución de manera eficiente aporta con la productividad de la empresa?				
	15	¿Administrar los recursos de la empresa de manera eficiente permiten controlar mejor los costos?				
	16	¿Los colaboradores de la planta realizan una distribución de manera eficaz de forma diaria?				
	17	¿Controlar la merma de papel reduce los costos operativos de las áreas?				
	18	¿La motivación propia de los colaboradores influye en la mejora de la productividad diaria?				
	19	¿La empatía de los supervisores favorecen con la eficiencia en la planificación operativa?				
	20	¿El desarrollo de los colaboradores ayudan a mejorar la productividad en los procesos				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20502454545
SERVICIOS LOGISTICOS DE COURIER DEL PERU SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	YURI RENGIFO RIVAS
Nombres y Apellidos	DNI: 25711524

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
EL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN SERVICIOS LOGISTICOS DE COURIER DEL PERU SAC EN AÑO 2023	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGISTICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Reyes Silva, Alex Saúl	10141323

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: _____

YURI RENGIFO RIVAS

GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Clima laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Ordinal Likert, cuestionario Clima laboral

Nombre de la Prueba:	Cuestionarios
Autor:	Alex Saúl Reyes Silva
Procedencia:	Investigación realizada respecto al clima laboral y su impacto a la productividad laboral una empresa de logística
Administración:	Directa por el investigador a los trabajadores de la empresa.
tiempo de aplicación:	30 minutos
ámbito de aplicación:	Trabajadores de la empresa Servicios Logísticos de Courier del Peru S.A.C.
significación:	El presente instrumento cuenta con variable del Clima Laboral la cual a su vez cuenta con dimensiones las cuales son: Remuneración justa, Condiciones del empleo y cumplimiento de trabajo. Esta variable cuenta con un cuestionario que a la vez tienen ítems que están enmarcados en las dimensiones de estudio enfocándose en indicadores que a su vez están representados por 20 ítems para solucionar la problemática formulada y a la cual se quiere dar una solución.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/área	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal (Likert)	Remuneración Justa	Robbins (2005) Señala que cuando hablamos de recompensas, no se trata solo del salario, sino también del crecimiento y la promoción que las organizaciones otorgan a sus empleados en función de su desempeño.
	Condiciones del Empleo	Robbins (2005) define para nosotros que las condiciones de trabajo incluyen una condición de lugar de trabajo que tiene sentido para que los empleados trabajen libremente y desarrollen sus conocimientos,
	Cumplimiento de trabajo	Robbins (2005) se refiere a la finalidad del trabajo, se define como las diferentes habilidades que los empleados tienen para hacer frente en diferentes puestos de trabajo

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios sobre: El clima laboral por ALEX SAUL REYES SILVA en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

indicadores	ítems	claridad	coherencia	relevancia	observaciones
Remuneración Justa	La remuneración justa contribuye en el desarrollo de los colaboradores para cumplir con la visión de la empresa	X			
	La remuneración justa incentiva la oportunidad de desarrollo	X			
	En toda solicitud de requerimiento y presupuesto se detalla cantidades y sueldos y condiciones laborales	X			
Detalle de firmas de las personas autorizadas (GERENTES)	Registrar y aprueba al candidato que cumple con los requisitos según las evaluaciones dadas.	X			

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Remuneración Justa
- Objetivos de la Dimensión: Demostrar si el clima laboral puede mejorar mediante la remuneración justa


Segunda dimensión: Condiciones de Empleo


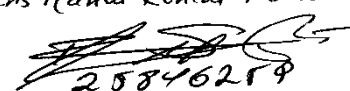
- Objetivos de la Dimensión: Determinar si la condición de empleo mejora el clima laboral

indicadores	ítems	claridad	coherencia	relevancia	observaciones
Oportunidad de desarrollo	Existen programación de capacitación y desarrollo	X			
	Las condiciones de empleo mejor el clima laboral de la empresa	X			
	En la organización hacen programas de desarrollo profesional	X			
Acondicionamiento oficina	En la empresa renuevan los escritorios de oficina cada cierto tiempo	X			
	En la organización el cambio de equipos de cómputo se cambia cada dos años	X			
Seguridad EPP	En la empresa renuevan los botines de seguridad para la operación	X			
Expectativas de crecimiento	Los colaboradores sienten que hay expectativas de realizar líneas de carrera dentro de la empresa	X			

- Tercera dimensión: Cumplimiento de trabajo-Habilidades
- Objetivos de la Dimensión: Demostrar si el clima labora ayuda a cumplir con las actividades del trabajo

Indicadores	Ítems	claridad	coherencia	relevancia	observaciones
Comunicación	Permite la comunicación realizar mejores las labores encomendadas por las jefaturas	X			
	Existe buena comunicación de la plana gerencial hacia los colaboradores	X			
	En el área donde labora existe la comunicación asertiva a los colaboradores	X			
Retroalimentación	Existe una buena retroalimentación de la jefatura y los colaboradores.	X			
	Cuando la retroalimentación no se cumple tu jefe se enoja	X			
	Tu jefe da instrucciones claras para realizar las tareas encomendadas de forma eficiente	X			
Trato al personal	En el área donde laboras hay buen trato de la jefatura	X			
	Sientes que hay empatía entre los colabores del área donde laboras	X			


 Firma del Experto Informante.
 DNI. Nº 22270171. Teléfono Nº 996379560

Firma del evaluador 
 DNI 46906666
 Mg. Iris Yañeli Rincón Romero

 25846289
 Mg. RODOLFO MARTIN
 VUPAN en PISA

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Productividad laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala: Ordinal Likert, cuestionario Productividad laboral

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Alex Saúl Reyes Silva
Procedencia:	Investigación realizada respecto al clima laboral y su impacto a la productividad laboral en una empresa de logística
Administración:	Directa por el investigador a los trabajadores de la empresa.
tiempo de aplicación:	30 minutos
ámbito de aplicación:	Trabajadores de la empresa Servicios Logísticos de Courier del Perú S.A.C.
significación:	El presente instrumento cuenta con la variable productividad laboral. Maximizar la producción de las organizaciones cuenta con cuatro dimensiones que son: Personal, el uso de la tecnología, el manejo de la economía de costos y el tema social que hoy en día es fundamental. Esta variable cuenta con un cuestionario que a la vez tienen ítems que están enmarcados en las dimensiones de estudio enfocándose en indicadores que a su vez están representados por 1x ítems para solucionar los problemas formulados y cual buscamos solucionar a través del conocimiento y práctica.

3. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Ordinal (Likert)	Personal	Boldrini (2017), Esto nos demuestra que el talento humano es una necesidad y parte importante de las empresas de hoy, pues la correlación con la productividad, que conduce al desarrollo de la organización
	Tecnología	Garnica (2011), "Esto nos dice que el término también se puede aplicar a ciertos campos, como 'tecnología de la construcción', 'tecnología médica', 'tecnología de la información', 'tecnología de asistencia',
	Economía de costos.	Robbins (1898-1984), que define la economía como "la actividad humana que tiene por objeto alcanzar determinados fines (satisfacción de necesidades) con recursos escasos y está sujeta a usos alternativos
	social	Barraza (2006) define la productividad social como un conjunto de logros reflejados en productos medidos como resultado de la armonización de los recursos productivos, que conjuga un conjunto de metas

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios sobre: El clima laboral y su impacto en la productividad laboral en una empresa de logística en el año 2023 por ALEX SAUL REYES SILVA De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Personal
- Objetivos de la Dimensión: Determinar si el clima laboral puede mejorar la calidad de vida del personal de la empresa

indicadores	ítems	claridad	coherencia	relevancia	observaciones
Capacitación	Las capacitaciones que nos brindan nos motivan a realizar una alta producción	X			
	Cuenta la empresa con un presupuesto para las capacitaciones en la empresa	X			
	Tiene la empresa un modelo indicador que permitan medir la eficiencia e impacto de las acciones de capacitación	X			
Desempeño	Los jefes miden el desempeño de forma equitativa	X			
	El desempeño de los colaboradores permite cumplir con los objetivos de la organización	X			
Entregas en plazo	Se cumple con la entrega de productos en los tiempos establecidos	X			
Control de calidad	El control de calidad en los procesos se realiza de manera eficiente y eficaz	X			
Talento Humano	Qué tan satisfecho te sentiste con el proceso de incorporación	X			

- Segunda dimensión: Tecnología
- Objetivos de la Dimensión: Demostrar de qué manera el clima laboral impacta en el uso de la tecnología en la empresa de logística

indicadores	ítems	claridad	coherencia	relevancia	observaciones
Conocimiento	Que puedo hacer yo para mejorar como jefe			X	
	Que cambiarías en la empresa para mejorar	X			
Innovación	La innovación en la empresa aporta de manera eficaz para el desarrollo de las actividades	X			
	La Innovación mejora los procesos y tiempos en la empresa	X			
Equipos tecnológicos	Los nuevos equipos contribuyen a realizar una producción alta	X			

- Tercera dimensión: Economía de costos
- Objetivos de la Dimensión: Comprobar de qué manera el clima laboral impacta en la economía de costos de la empresa

indicadores	ítems	claridad	coherencia	relevancia	observaciones
-------------	-------	----------	------------	------------	---------------


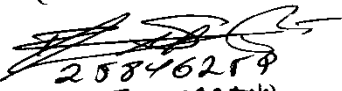
Eficiencia	Al cumplir con sus labores de distribución de manera eficiente aporta con la productividad de la empresa	X			
	Administrar los recursos de la empresa de manera eficiente permiten controlar mejor los costos	X			
Eficacia	Los colaboradores de la planta realizan una distribución de manera eficaz de forma diaria	X			
Reducción de costo	Controlar la merma de papel reduce los costos operativos de las áreas				

Tercera dimensión: Social

- Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera el clima laboral mejora la intercomunicación del personal en la empresa

indicadores	ítems	claridad	coherencia	relevancia	observaciones
Motivación	La motivación propia de los colaboradores influye en la mejora de la productividad diaria	X			
	La empatía de los supervisores favorece con la eficiencia en la planificación operativa	X			
Desarrollo Humano	El desarrollo de los colaboradores ayuda a mejorar la productividad en los procesos	X			


 Firma del Experto Informante.
 DNI. Nº 22270171 Teléfono Nº 996379560

Firma del evaluador 
 DNI 46906666
 Mg. Iris Maíllé Roncal Romero

25846289
 Mg. RODOLFO MARTIN VUPAN Qui PISA

Base de datos variable: Clima laboral

Operarios	Remuneración justa				Condiciones de empleo									Cumplimiento de trabajo-habilidades									TOTAL
	N°	1P	2P		3P	4P	5P	6P	7P	8P	9P	10P		11P	12P	13P	14P	15P	16P	17P	18P		
1	4	2	1	7	1	2	2	3	2	1	2	13	2	3	3	2	3	4	4	1	22	42	
2	5	4	3	12	3	2	2	2	4	3	3	19	3	2	2	3	4	5	4	1	24	55	
3	4	5	5	14	2	3	3	3	2	3	3	19	2	3	3	4	3	5	3	2	25	58	
4	5	5	5	15	3	3	3	2	2	1	1	15	3	3	2	2	3	4	3	2	22	52	
5	3	2	2	7	3	1	2	1	2	1	1	11	3	3	2	1	3	5	2	1	20	38	
6	3	3	3	9	1	3	3	2	2	2	1	14	3	3	3	2	3	1	2	1	18	41	
7	2	1	3	6	1	3	3	2	2	2	1	14	2	2	2	3	3	1	3	1	17	37	
8	2	2	2	6	1	3	2	2	3	3	2	16	3	3	3	2	2	3	3	1	20	42	
9	2	3	1	6	2	3	3	2	1	2	2	15	2	4	2	3	2	2	2	1	18	39	
10	3	2	1	6	1	2	2	3	3	1	1	13	2	3	2	2	2	4	3	1	19	38	
11	3	3	3	9	2	3	2	2	3	2	2	16	2	4	4	4	2	3	3	2	24	49	
12	4	4	2	10	4	4	1	5	3	2	2	21	1	2	3	4	1	3	3	1	18	49	
13	3	2	1	6	1	2	2	3	3	2	2	15	2	5	3	3	3	3	3	4	26	47	
14	3	3	2	8	1	2	2	3	2	1	2	13	3	3	3	3	2	3	3	3	23	44	
15	2	2	1	5	2	3	2	3	3	2	1	16	2	3	3	4	3	2	3	2	22	43	
16	1	1	1	3	1	2	2	3	2	1	2	13	3	3	3	2	3	4	2	1	21	37	
17	5	4	3	12	3	2	4	2	1	3	3	18	2	3	4	3	2	3	3	1	21	51	
18	4	5	5	14	2	3	3	3	2	3	3	19	4	3	2	3	3	3	3	2	23	56	
19	5	5	5	15	3	3	3	2	2	1	1	15	3	3	3	3	3	4	3	2	24	54	
20	3	2	2	7	3	1	2	1	4	1	1	13	3	3	2	1	3	3	4	1	20	40	
21	3	3	3	9	1	3	3	2	2	2	1	14	3	3	3	3	3	1	4	1	21	44	
22	2	1	3	6	1	3	3	2	2	2	1	14	2	4	3	3	3	1	3	1	20	40	
23	2	2	2	6	1	3	2	2	3	3	2	16	3	2	3	2	4	3	2	1	20	42	
24	2	5	1	8	2	3	3	2	1	2	2	15	2	3	4	3	2	2	3	1	20	43	
25	3	2	1	6	1	2	2	3	3	1	1	13	2	2	2	2	4	3	2	1	18	37	
26	3	3	3	9	2	3	2	2	3	2	2	16	2	3	4	4	2	3	1	2	21	46	
27	4	4	2	10	2	4	1	3	3	2	2	17	1	3	2	2	1	2	3	1	15	42	
28	3	2	1	6	1	2	2	3	3	2	2	15	2	2	3	3	3	2	3	2	20	41	
29	3	3	2	8	1	2	2	3	2	1	2	13	3	3	3	3	4	3	3	3	25	46	
30	2	4	1	7	2	3	2	3	3	2	1	16	3	3	3	3	3	2	1	2	20	43	

Base de datos variable: Productividad Laboral

Operarios	Personal									Tecnología						Economía de costos					Social				TOTAL
	N°	1P	2P	3P	4P	5P	6P	7P		8P	9P	10P	11P	12P		13P	14P	15P	16P		17P	18P	19P		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	1	2	2	1	8	1	1	1	3	6	3	1	3	7	29
2	1	1	2	1	1	2	1	1	10	2	2	2	1	3	10	2	3	2	5	12	3	2	3	8	40
3	1	1	2	3	1	1	3	2	14	2	3	2	3	3	13	3	4	3	4	14	3	3	3	9	50
4	2	2	2	3	2	1	1	2	15	3	4	4	3	1	15	4	4	2	2	12	2	2	2	6	48
5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	1	1	2	8	1	1	1	1	4	2	3	3	8	28
6	2	1	1	1	2	1	1	1	10	2	2	2	1	3	10	3	2	2	3	10	3	2	1	6	36
7	1	2	1	1	1	1	1	1	9	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12	2	2	2	6	37
8	1	1	1	2	1	1	2	1	10	3	1	1	2	3	10	3	3	1	4	11	2	1	3	6	37
9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	1	2	3	10	2	1	1	1	5	2	3	2	7	30
10	2	1	1	1	1	2	1	1	10	1	2	2	3	3	11	2	2	2	3	9	2	2	3	7	37
11	2	1	2	1	2	1	2	1	12	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	8	3	3	3	9	41
12	1	2	1	1	1	2	1	1	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	9	37
13	1	1	1	1	1	1	1	1	8	3	1	1	2	1	8	1	2	5	5	13	2	3	3	8	37
14	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	1	3	1	2	9	3	2	3	2	10	2	3	3	8	35
15	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	6	2	2	2	2	8	4	2	2	8	30
16	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	2	2	8	1	1	1	1	4	3	2	3	8	28
17	1	3	1	2	1	2	1	3	14	3	3	3	4	3	16	3	4	2	3	12	3	3	2	8	50
18	2	1	1	1	2	1	1	1	10	2	2	2	1	3	10	2	3	4	5	14	2	2	3	7	41
19	1	2	2	2	2	2	1	2	14	1	3	3	2	3	12	2	2	2	2	8	3	3	3	9	43
20	1	1	1	2	1	1	2	1	10	2	2	3	2	2	11	1	1	1	1	4	2	2	2	6	31
21	1	2	1	2	1	2	1	2	12	2	3	1	3	3	12	2	1	2	1	6	3	3	3	9	39
22	1	2	1	2	1	2	1	2	12	2	3	2	3	3	13	1	3	2	2	8	2	1	3	6	39
23	1	2	1	3	1	2	2	2	14	2	3	2	3	3	13	2	3	4	4	13	1	2	3	6	46
24	1	2	1	2	2	1	1	2	12	2	2	2	3	3	12	2	1	2	3	8	3	3	3	9	41
25	1	1	2	1	1	1	2	1	10	2	2	1	2	3	10	2	1	1	2	6	2	2	2	6	32
26	1	1	3	2	1	2	1	2	13	3	2	3	2	2	12	2	2	1	3	8	2	3	4	9	42
27	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	1	1	2	8	2	2	3	3	10	2	1	2	5	31
28	2	1	1	1	2	1	1	1	10	2	2	1	3	3	11	1	2	1	2	6	2	2	2	6	33
29	1	2	1	2	1	2	1	2	12	3	2	2	3	3	13	1	1	1	1	4	2	3	3	8	37
30	2	1	2	1	2	1	1	1	11	2	3	3	1	3	12	3	2	1	2	8	3	3	3	9	40

Base de datos de la prueba piloto de la variable Clima laboral

NÚMERO	1P	2P	3P	4P	5P	6P	7P	8P	9P	10P	11P	12P	13P	14P	15P	16P	17P	18P	TOTAL
Trabajador 1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	5	5	3	2	3	4	4	1	44
Trabajador 2	5	4	3	5	2	4	2	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	1	67
Trabajador 3	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	3	5	3	2	69
Trabajador 4	5	5	5	5	3	3	2	2	1	1	3	5	5	5	3	4	3	2	62
Trabajador 5	3	2	2	3	1	2	1	4	1	1	5	5	4	1	5	5	4	1	50
Trabajador 6	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	5	5	5	3	1	4	1	50
Trabajador 7	2	1	3	1	3	3	2	2	2	1	2	5	5	5	3	1	3	1	45
Trabajador 8	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	5	4	1	48
Trabajador 9	2	1	1	2	3	3	4	1	2	2	2	5	4	3	2	5	4	1	47
Trabajador 10	3	2	1	1	2	2	3	3	1	1	2	5	2	2	4	5	4	1	44
Trabajador 11	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	5	4	2	52
Trabajador 12	4	4	2	4	4	1	5	3	2	2	1	5	5	5	1	5	3	1	57
Trabajador 13	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	5	5	3	3	5	5	3	4	54
Trabajador 14	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	5	5	3	3	4	3	4	3	51
Trabajador 15	2	2	1	2	3	2	3	3	2	1	5	5	3	4	5	5	4	2	54

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	18

Estadístico total elementos

Encuestados	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	49.9333	48.210	0.762	0.634
VAR00002	50.2000	46.029	0.796	0.622
VAR00003	50.6000	49.114	0.561	0.654
VAR00004	50.6000	41.686	0.813	0.602
VAR00005	50.3333	59.952	0.088	0.705
VAR00006	50.5333	57.410	0.317	0.689
VAR00007	50.2667	62.210	-0.108	0.725
VAR00008	50.2000	54.886	0.445	0.677
VAR00009	51.0667	56.495	0.398	0.683
VAR00010	51.2000	55.886	0.486	0.678
VAR00011	49.5333	60.267	-0.034	0.732
VAR00012	48.0667	60.781	0.108	0.703
VAR00013	49.1333	57.552	0.214	0.696
VAR00014	49.3333	50.095	0.474	0.665
VAR00015	49.5333	63.552	-0.183	0.740
VAR00016	48.7333	56.781	0.125	0.713
VAR00017	49.2667	64.924	-0.466	0.727
VAR00018	51.3333	58.810	0.133	0.703

Base de dato de la prueba piloto de la variable productividad laboral

N °	19P	20P	21P	22P	23P	24P	25P	26P	27P	28P	29P	30P	31P	32P	33P	34P	35P	36P	37P	38P	SUMA
1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	5	5	3	2	5	3	2	1	1	2	46
2	5	4	3	5	2	4	2	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	2	77
3	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	83
4	5	5	5	5	3	3	2	2	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	78
5	3	2	2	3	1	2	1	4	1	1	5	5	4	1	5	4	1	2	3	1	51
6	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	5	5	5	5	5	5	3	1	3	63
7	2	1	3	1	3	3	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	3	1	3	59
8	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	2	1	3	49
9	2	1	1	2	3	3	4	1	2	2	2	5	4	3	5	4	3	1	2	3	53
10	3	2	1	1	2	2	3	3	1	1	2	5	2	2	5	2	2	1	1	2	43
11	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	59
12	4	4	2	4	4	1	5	3	2	2	1	5	5	5	5	5	5	2	4	4	72
13	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	5	5	3	3	5	3	3	1	1	2	52
14	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	5	5	3	3	5	3	3	2	1	2	53
15	2	2	1	2	3	2	3	3	2	1	5	5	3	4	5	3	4	1	2	3	56

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	20

Estadístico total elementos

Encuestados	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	56.6000	133.2571	0.7531	0.8739
VAR00002	56.8667	128.9810	0.8131	0.8708
VAR00003	57.2667	128.4952	0.7854	0.8715
VAR00004	57.2667	121.7810	0.8271	0.8687
VAR00005	57.0000	146.7143	0.3922	0.8852
VAR00006	57.2000	146.1714	0.4234	0.8846
VAR00007	56.9333	154.0667	-0.0314	0.8961
VAR00008	56.8667	148.6952	0.2218	0.8892
VAR00009	57.7333	146.6381	0.3926	0.8852
VAR00010	57.8667	147.8381	0.3462	0.8862
VAR00011	56.2000	161.8857	-0.2687	0.9105
VAR00012	54.7333	152.7810	0.1555	0.8891
VAR00013	55.8000	139.6000	0.6192	0.8791
VAR00014	56.0000	127.2857	0.7891	0.8711
VAR00015	54.7333	152.7810	0.1555	0.8891
VAR00016	55.8000	139.6000	0.6192	0.8791
VAR00017	56.0000	127.2857	0.7891	0.8711
VAR00018	57.2667	128.4952	0.7854	0.8715
VAR00019	57.2667	121.7810	0.8271	0.8687
VAR00020	57.0000	146.7143	0.3922	0.8852

Registro Nacional de graduados y Títulos/SUNEDU

30/7/23, 09:08

Registro Nacional de Grados y Títulos | SUNEDU

Número de Documento de Identidad

Ingrese el número de su Documento de Identidad

Janampa Acuña Nerio

Ingrese sus Apellidos y Nombres completos

ZHFC5 

Ingrese el código de la imagen

 BUSCAR

 IMPRIMIR

 LIMPIAR

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 12/12/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

<https://enlinea.sunedu.gob.pe>

1/3

30/7/23, 09:08

Registro Nacional de Grados y Títulos | SUNEDU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS S.A.C. <i>PERU</i>
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GESTIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 17/02/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/06/1980 Fecha egreso: 25/09/2020	UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS S.A.C. <i>PERU</i>
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 04/12/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Fecha de diploma: 14/12/1990 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES Fecha de diploma: 06/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 07/04/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>

<https://enlinea.sunedu.gob.pe>

2/3

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.</p>		

46906666

Ingrese el número de su Documento de Identidad

Apellidos y Nombres

Ingrese sus Apellidos y Nombres completos



Ingrese el código de la imagen

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RONCAL ROMERO, IRIS MARILU DNI 46906666	MAESTRO EN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT Fecha de diploma: 24/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/11/2015 Fecha egreso: 24/10/2017	UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i>

https://enlinea.sunedu.gob.pe

1/2

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RONCAL ROMERO, IRIS MARILU DNI 46906666	LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 14/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>
RONCAL ROMERO, IRIS MARILU DNI 46906666	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 17/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

25846259

Ingrese el número de su Documento de Identidad

Apellidos y Nombres

Ingrese sus Apellidos y Nombres completos

G5WT4


Ingrese el código de la imagen

(*)Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
YUPANQUI PIÑA, RODOLFO MARTIN DNI 25846259	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/08/2015 Fecha egreso: 07/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

<https://enlinea.sunedu.gob.pe>

1/2

GRUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
YUPANQUI PIÑA, RODOLFO MARTIN DNI 25846259	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
YUPANQUI PIÑA, RODOLFO MARTIN DNI 25846259	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 25/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Conducta Responsable en Investigación

ALEX SAUL REYES SILVA



Seleccionar archivo Ninguno archivo selec.

Agregar foto

Eliminar foto ?

Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

✓ Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 03/08/2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS COMPLETA

LIMA, 12 de Agosto del 2023

Siendo las 18:45 horas del 12/08/2023, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis Completa titulada: "El clima laboral y su impacto en la productividad laboral en una empresa logística, Lima 2023", presentado por el autor REYES SILVA ALEX SAUL egresado MAESTRÍA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis Completa, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
ALEX SAUL REYES SILVA	(14)Cum Laude

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado

Firmado electrónicamente por:
LGSANCHEZR el 13 Ago 2023 08:04:39

LUZ GRACIELA SANCHEZ RAMIREZ
PRESIDENTE

Firmado electrónicamente por:
JVILCHEZCA987 el 13 Ago 2023 08:41:52

JUAN MARCOS VILCHEZ CANCHARI
SECRETARIO

Firmado electrónicamente por: LPEREDOR
el 13 Ago 2023 18:50:06

LUIS FERNANDO PEREDO ROJAS
VOCAL(ASESOR)

Código documento Trilce: TRI - 0634889

* Para Pre y posgrado los rangos de dictamen se establecen en el Reglamento de trabajos conducentes a grados y títulos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, REYES SILVA ALEX SAUL identificado con N° de Documento N° 10141323 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de MAESTRÍA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "El clima laboral y su impacto en la productividad laboral en una empresa logística, Lima 2023".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según está estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

LIMA, 20 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
REYES SILVA ALEX SAUL DNI: 10141323 ORCID: 0000-0003-3413-486X	Firmado electrónicamente por: AREYESS01A el 20-08- 2023 20:40:30

Código documento Trilce: INV - 1250924