



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Clima laboral en la productividad de los colaboradores de un  
hipermercado peruano de Sullana, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de Negocios - MBA

**AUTORA:**

Renteria Lujan, Viviana Lizet (orcid.org/0000-0002-4979-1996)

**ASESORES:**

Dr. Mendivez Espinoza, Yvan Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (orcid.org/0000-0002-8889-9676)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

*A Dios por brindarme fortaleza y no dejarme sola en el camino.*

*A mi Madre María Esterfilia por sus consejos, su apoyo moral y siempre fortalecer en mí el deseo de superación.*

*A mi hija Naela Franshesca por darme todo su amor y compañía.*

## **AGRADECIMIENTO**

*En especial a mi familia, a mi profesor, que con sus conocimientos y apoyo me permitió fortalecer los míos y creer en mi seguridad profesional. A mis amigos por su apoyo incondicional, a Dios por darme fortaleza y perseverancia para lograr mis objetivos.*

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

## Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE UN HIPERMERCADO PERUANO, SULLANA, 2023.

", cuyo autor es RENTERIA LUJAN VIVIANA LIZET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 16 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER DNI: 19188655 ORCID: 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 16-07- 2023 23:08:38
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER DNI: 16786640 ORCID: 0000-0002-8889-9676	Firmado electrónicamente por: SSALAZAREB el 17- 07-2023 08:29:05

Código documento Trilce: TRI - 0595456



## DECLARATORIA DE A ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS - MBA**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RENTERIA LUJAN VIVIANA LIZET estudiante de la ESCUELA DE POSGRADOMAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE UN HIPERMERCADO PERUANO, SULLANA, 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 citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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
VIVIANA LIZET RENTERIA LUJAN DNI: 47353325 ORCID: 0000-0002-4979-1996	Firmado electrónicamente por: VRENERIA el 16-07- 2023 14:47:54

Código documento Trilce: TRI - 0595457



## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE A ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.1.1 Tipo de investigación .....	15
3.1.2 Diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	16
3.2.1. Variable independiente .....	16
3.2.2. Variable dependiente.....	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	17
3.3.1. Población.....	17
3.3.2. Muestra.....	17
3.3.3. Muestreo.....	17
3.3.4. Unidad de análisis .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método y análisis de datos .....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
4.1. Prueba de normalidad.....	22
4.2. Análisis inferencial .....	23
V. DISCUSIÓN .....	27

VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS .....	45

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Distribución de la población de la investigación .....	17
<b>Tabla 2.</b> Proceso de validación de los instrumentos .....	19
<b>Tabla 3.</b> Proceso de medición de la confiabilidad .....	19
<b>Tabla 4.</b> Prueba de normalidad.....	22
<b>Tabla 5.</b> Coeficientes de correlación de Spearman .....	23
<b>Tabla 6.</b> Nivel de influencia del clima laboral en la productividad .....	23
<b>Tabla 7.</b> Nivel de influencia de la motivación en la productividad .....	24
<b>Tabla 8.</b> Nivel de influencia de liderazgo en la productividad .....	25
<b>Tabla 9.</b> Nivel de influencia de la comunicación en la productividad .....	26



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Esquema de diseño de investigación .....	15
---	----

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera influye el clima laboral en la productividad de los colaboradores de un Hipermercado peruano, Sullana 2023. Para este propósito, se usó una metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional causal; aplicado a 87 colaboradores de un hipermercado peruano en Sullana. Los resultados del análisis de la correlación de variables se obtuvieron con el coeficiente de Spearman, mostrando una influencia muy fuerte del clima laboral en la productividad ( $\rho=0.798^{**}$ ); asimismo, las dimensiones también mostraron una influencia muy fuerte (motivación,  $\rho =0.766^{**}$ ; liderazgo,  $\rho =0.791^{**}$ ; comunicación,  $\rho =0.735^{**}$ ) con la productividad de los trabajadores; y su significancia bilateral fue 0,000 permitiendo aceptar la hipótesis alterna. Se concluyó que el clima laboral y los factores motivación y liderazgo, influyen de manera significativa y muy fuerte sobre la productividad, además, la dimensión comunicación correlaciona de manera significativa y fuerte.

**Palabras clave:** Clima laboral, productividad, motivación, hipermercado peruano, Sullana.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine how the work environment influences the productivity of the employees of a Peruvian Hypermarket, Sullana 2023. For this purpose, a basic type methodology was used, a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design. and causal correlational level; applied to 87 employees of a Peruvian hypermarket in Sullana. The results of the analysis of the correlation of variables were obtained with Spearman's coefficient, showing a very strong influence of the work environment on productivity ( $\rho=0.798^{**}$ ); likewise, the dimensions also showed a very strong influence (motivation,  $\rho =0.766^{**}$ ; leadership,  $\rho =0.791^{**}$ ; communication,  $\rho =0.735^{**}$ ) with workers productivity; and its bilateral significance was 0.000 allowing the acceptance of the alternative hypothesis. It was concluded that the work environment and the factors motivation and leadership have a significant and strong influence on productivity, and that the communication dimension correlates significantly and strongly.

**Keywords:** Work environment, productivity, motivation, peruvian hypermarket, Sullana.

## I. INTRODUCCIÓN

En toda empresa el clima laboral es referido como aquella percepción que tienen del trabajador respecto a los diferentes aspectos de condiciones laborales que su empleador le proporciona, para incrementar el desempeño laboral, con el fin de obtener un alto nivel de productividad. Cabe señalar que uno de los retos de toda empresa es alcanzar un clima laboral adecuado, con el fin de que cada colaborador pueda sentirse en un ambiente cómodo y le permita desempeñar sus actividades de la mejor manera (López & Castiblanco, 2021). Es así que para Fajardo et al. (2020), es fundamental el ambiente de trabajo de un colaborador, pues dependerá de cuán motivados estén para su rendimiento laboral.

Según Taheri et al. (2020), en la actualidad distintas empresas presentan desafíos respecto al clima laboral, siendo fundamental que se mantenga la eficacia y eficiencia de la productividad, en efecto la satisfacción del trabajador depende de cómo se desarrolle su entorno laboral. Además, en el contexto de Portugal, los trabajadores refirieron que, perciben que sus jefes inmediatos los orientan, responden sus inquietudes y al sentir que los toman en cuenta repercute en los ánimos de los colaboradores para desarrollar el trabajo de manera adecuada, el cual se mide a mediante el sentimiento de contribución del trabajador a la productividad de la empresa (Leitão et al., 2019).

En Colombia, una empresa ha presentado un clima laboral positivo mostrando un indicador del 66%, sin embargo, debe mejorar algunos aspectos de comunicación siendo fundamental los reconocimientos organizacionales y el 63% indicaron que no están satisfechos porque no perciben que se les brinde la oportunidad de hacer línea de carrera, siendo fundamental que dicha empresa efectúe estrategias y el trabajador este motivado, de esa manera logren incrementar su productividad (López & Castiblanco, 2021).

En cambio, en Ecuador en una empresa del rubro comercial se percibe que el clima laboral es desfavorable, puesto que existe un bajo nivel de comunicación interpersonal, a los trabajadores se les dificulta tomar decisiones y hay poca motivación laboral, el cual repercute en la productividad de los trabajadores, siendo así que se presentó un bajo nivel de cumplimiento de sus funciones (Mussó & Murillo, 2020). Asimismo, en Manta - Ecuador presentó Hardepex Cía. Ltda. un clima laboral inadecuado, por lo cual presentaron deficiencias que se deben mejorar

como la comunicación liderazgo, colaboración y en la carrera profesional, pues al persistir la problemática impactan de manera negativa en los esfuerzos de los colaboradores en aquella organización (Pilligua & Arteaga, 2019). En efecto algunos estudios han demostrado que, entre el clima laboral y la productividad, existe un tipo de correlación, mostrándose primordialmente en la motivación del personal, cumplimiento de los deberes, rotación y retiros del personal, siendo así que guarda relación significativa con la productividad laboral (Prada et al., 2020).

En el contexto nacional, se percibió que la productividad laboral de los peruanos ha disminuido el cual fue de 31 873 soles en 2022 en relación a 32 226 en el 2021, generalmente esto se originó debido a la falta de inversión privada, bajo nivel de clima laboral y por la informalidad de algunas empresas (Terranova, 2023). Es así que los trabajadores consideran que el clima laboral es primordial para un adecuado nivel de desempeño y productividad, el 86% de trabajadores refieren que renunciarían si se les brinda un mal clima laboral, pues para ellos es fundamental los siguientes aspectos: el 27% precisaron que es fundamental la remuneración adecuada, el 23% precisó al buen ambiente de trabajo, el 22% refirieron los beneficios, el 19% señaló la línea de carrera y el 9% los incentivos (Diario Andina, 2020). Además, estudios realizados en este contexto refirieron que es fundamental el desarrollo favorable del clima laboral mediante adecuadas competencias, para mejorar las habilidades o conocimientos y de esa manera desarrollen sus funciones de manera adecuada (Vergara et al., 2021).

Con respecto al contexto local, en el hipermercado peruano de Sullana la problemática radica en poca productividad de sus trabajadores, siendo así que se percibió bajo nivel de eficacia, efectividad y eficiencia al desarrollar sus funciones. Esto se originó debido a que en dicho hipermercado existe falta de motivación, es decir, la empresa no brinda reconocimientos a sus trabajadores, poca comunicación, se presentaron inadecuados canales de comunicación, falta de oportunidad de crecimiento, entre otros. Si persiste dicha problemática generará que los trabajadores se vean perjudicados emocionalmente y que la productividad laboral disminuya lo cual generaría un retraso o perjuicio de sus funciones como la reposición de productos, caja, atención al cliente u otros y no cumplan con los indicadores comerciales que la empresa exige.

En ese sentido, después de revisar la problemática se planteó el problema del trabajo de investigación: ¿De qué manera influye el clima laboral en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023? Así también se pudo definir los objetivos específicos: ¿De qué manera influye la motivación en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023? ¿De qué manera influye el liderazgo en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023? ¿De qué manera influye la comunicación en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023?

Asimismo, el estudio se justificó de manera práctica porque busca estudiar el impacto que genera el nivel del clima laboral en el proceso de la productividad de ciertos colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, mediante estrategias y métodos. En el aspecto teórico el estudio se basó en teorías que sustentaron las variables, clima laboral según Olaz y Ortiz y productividad según Uribe, los cuales servirán de aporte para futuros investigadores. Se justificó de manera metodológica porque se ha empleado técnicas e instrumentos metodológicos como los cuestionarios, que contaron con validez y confiabilidad, mediante el cual se pudo demostrar la influencia de las variables de estudio.

Por tanto, el objetivo que persigue obtener fue: Determinar de qué manera influye el clima laboral en la productividad de los colaboradores de un Hipermercado peruano, Sullana 2023. Respecto a los objetivos específicos se tiene lo siguiente: Determinar de qué manera influye la motivación en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023; determinar de qué manera influye el liderazgo en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023; determinar de qué manera influye la comunicación en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023. Además, en este estudio se planteó la siguiente hipótesis de investigación,  $H_1$ : El clima laboral influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.  $H_0$ : El clima laboral no influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Algunos estudios internacionales que guardan similitud con la investigación a nivel internacional, Caisa et al. (2022), el objetivo fue determinar el impacto del nivel del clima organizacional en el proceso de la productividad en la comercializadora de productos masivos EMPROVIT S.A.; además, el trabajo de investigación fue tipo aplicada y el enfoque planteado fue cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental; el tamaño de elementos a estudiar por 25 empleados. Respecto a los hallazgos, fueron alcanzados mediante el uso del estadígrafo de Pearson  $r=0,745$ , mostrando que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas. Se concluyó que la empresa necesita implementar un plan de actividades que vayan orientados a motivar y fortalecer las capacidades de los trabajadores.

Santana (2021), en su texto académico tuvo por finalidad examinar y evaluar aspectos del clima laboral con enfoques hacia la productividad. El tipo de investigación que caracterizó al trabajo fue básico, el enfoque planteado cuantitativo alcance descriptivo y diseño no experimental; el tamaño de individuos a investigar fueron 120 empleados. Los resultados hallados fueron que el 97% y el 90% de los empleados como del sector público y la privada respectivamente, manifiestan que es necesario un líder que sea capaz de comunicarse para trabajar en equipo aumentando sus conocimientos y fortaleciendo sus capacidades profesionales. En conclusión, la percepción de los empleados es que el clima laboral repercute hacia la productividad.

Guerra et al. (2020), publicó un informe científico teniendo como propósito Establecer en qué sentido el nivel del clima organizacional se asocia con la productividad dentro de la empresa Ponce Ponce & Merlo Cía. en Cotopaxi de Ecuador. El tipo de estudio planteado fue básico, de alcance relacional, en el diseño no se realizó ningún tipo de experimento ni manipulación de datos, transversal, la herramienta de recolección de información fue un cuestionario aplicado a 81 trabajadores. Los resultados hallados mediante la prueba paramétrica de Pearson  $r= 0,66$  demuestran que hay una conexión estadísticamente importante entre las variables. En conclusión, el clima laboral y sus factores influyen el nivel de productividad en los trabajadores.

Murillo (2020), desarrolló una tesis en la empresa farmacéutica Labovida S.A. en Guayaquil, Ecuador. Su finalidad fue establecer la influencia que puede existir del nivel del clima laboral en las actividades de la productividad dentro de una organización. Se planteó que el estudio sea básico, el enfoque decidido fue el cuantitativo y nivel que abarcaría sería la correlacional. El procedimiento de recolección de información fue mediante una encuesta la cual tiene como herramienta el cuestionario, dirigido a 350 trabajadores. El resultado se calculó mediante la prueba no paramétrica de Spearman  $r = 0.901$  afirma que, hay una conexión importante entre la variable independiente con la dependiente. En conclusión, para incentivar la productividad es necesario aumentar la calidad del clima laboral.

Ordoñez et al. (2020), muestran su artículo de análisis, la cual tuvo como un fin planificado determinar, cuál es la percepción tanto el clima laboral, como la satisfacción laboral, así como su repercusión en la productividad, mediante un estudio de tipo básico y alcance correlacional causal, dentro del enfoque cuantitativo, se aplicó un cuestionario a 452 personas. El estadígrafo correlación de Pearson fue utilizado para calcular el resultado de la importancia de la asociación entre el clima organizacional y la actitud de cumplir el trabajo de manera eficiente  $r = 0,74$ ; así como el nivel de asociación estadísticamente significativa entre el bienestar y /o satisfacción en el trabajo con el grado de desempeño  $r = 0,56$ . Estos resultados dan una convicción para decir que hay una conexión entre los temas analizados. En conclusión, para aumentar el desarrollo productivo de las empresas es fundamental mejorar el clima laboral y que los empleados estén satisfechos con sus labores.

En cuanto al contexto de estudios nacionales, el estudio de Cristóbal (2021), en el Centro de Salud La libertad, su finalidad fue establecer que los factores que intervienen en el nivel del clima organizacional también tienen repercusión en el proceso de la productividad; para cual decidió que su estudio fuera básico, que abarque un nivel correlacional y que no se manipule los datos. El tamaño de los individuos tomados para el análisis fue de 70 trabajadores. Los hallazgos a la que pudo llegar es que hay una importante conexión entre los factores del clima laboral y los procesos de la productividad, el cual fue determinado por la prueba no paramétrica de Spearman, cuyo coeficiente fue 0,319 y el valor de significancia de



p-valor fue 0,007 por eso se pudo afirmar que había una importante correspondencia entre los temas analizados. Las conclusiones determinaron que el clima laboral es bueno (68.6%), aunque este factor sea positivo no solo permite que aumente la productividad, sino el de tener trabajadores eficientes; no obstante, también se identificaron algunas falencias que deben mejorarse para alcanzar un excelente clima laboral.

El estudio de Salinas (2021), realizado en las instalaciones de la Caja Municipal de la metrópoli de Arequipa, su motivo de su estudio de investigación fue precisar que hay una importante relación entre el clima laboral con la productividad, en relación al enfoque que decidió perseguir fue la cuantitativa, sin la manipulación de datos y que abarque un nivel correlacional, la cantidad de individuos a tomar en cuenta para el estudio fue de 64. La conclusión fue que el clima laboral es muy bueno, 90.63% tiene una relación significativa y directa en la productividad de los empleados son muy buenas, 84.38%, a pesar de que estos resultados sean positivos, se pueden implementar estrategias que refuercen la comunicación en la organización.

Pariona et al. (2021), desarrolló un artículo de investigación sobre el personal administrativo de una universidad estatal peruana, La finalidad fue establecer la importancia del enlace entre el nivel del clima laboral y la productividad, se decidió que el estudio de investigación sea sin la manipulación de datos y en un mismo tiempo el tamaño de individuos participantes en el estudio fueron 202 trabajadores, para lo cual se utilizaron análisis de datos del tipo descriptivo e inferencial. Los resultados que fueron obtenidos determinaron la existencia de un nivel de correlación importante entre las dimensiones que englobaron el clima laboral y los procesos de la productividad, del mismo modo existe relación entre la motivación y la iniciativa de trabajo. Finalmente, en sus conclusiones se destaca que existe una gran intención de los objetivos personales con los de la entidad, se denota en una eficiencia organizacional.

Sánchez (2020), realizó un estudio de maestría desarrollada en la empresa NSP Courier de Tarapoto, tuvo por propósito establecer la conexión entre los factores, elementos que determina clima laboral y el nivel de productividad, se empleó la metodología del tipo no experimental y diseño correlacional, tuvo como muestra 39 colaboradores, por tanto, se decidió que el trabajo sea descriptivo y que

abarque hasta el nivel correlacional. Los resultados indicaron que el 76% del clima laboral está relacionado con la productividad laboral de la empresa, en base al coeficiente de 0,760 se decide decretar que hay una importante relación que a la vez es alta y el valor de significancia es de 0,000. Se concluyó que hay una evidencia científica y convincente para afirmar que hay una conexión entre el clima organizacional y la productividad, por lo tanto, es indispensable la aplicación adecuada y oportuna de los canales de comunicación para el mejoramiento del nivel de productividad.

Ibárcena (2020), realizó un estudio de maestría en la Red de Salud Caylloma en la metrópoli de Arequipa, se tuvo como meta observar y buscar una evidencia sobre la conexión del clima laboral y la productividad, se decidió que el estudio sea sin la manipulación de datos en un mismo tiempo, persiguiendo un enfoque cuantitativo y que abarque un nivel de estudio correlacional. El tamaño de individuos tomados para el análisis del estudio fue de 99 trabajadores pertenecientes a la sede central. En los resultados se obtuvieron un valor cuantitativo de R de Pearson igual a 0,429 y una significancia de p 0,001, lo cual señaló una correlación existente entre las variables. Se concluyó que la organización posee un clima laboral propicio, no obstante, se evidenciaron algunas imperfecciones en las motivaciones de los trabajadores solo alcanza el 55,6%, por ende, es imprescindible que los directivos implementen estrategias para alcanzar una mayor productividad.

Aguilar (2020), realizó un estudio de maestría en el Centro de Salud Palmira de Huaraz, que tuvo como propósito señalar la influencia del clima laboral en el rendimiento laboral de los personales asistenciales, en relación al diseño se decidió no manipular los datos el estudio se realiza en un mismo tiempo, se persigue un enfoque cuantitativo, que abarque un nivel de estudio correlacional y el tamaño de individuos a tomar en cuenta para el estudio fue de 45 trabajadores y los hallazgos muestran que el 13.3% de los individuos considera que el clima laboral siempre impacta en la productividad, mientras que la relación de las dimensiones de desempeño laboral con el clima laboral indicó que el clima laboral tuvo un impacto de forma significativa en la eficiencia de la productividad manifestado por un 15.6%, al menos un 20.0% indicaron que el clima laboral impacta casi siempre en la eficacia de la productividad y un 20.0% señalaron que el clima laboral casi siempre impacta

en la efectividad laboral, Se concluyó que existe una alta correlación entre estas variables.

Saavedra et al. (2019), en su artículo científico tuvieron como propósito la determinación del vínculo entre el liderazgo y el clima organizacional de manera específica en los trabajadores pertenecientes a los establecimientos de salud que han ido conformado una red a nivel micro en el Perú; su investigación fue aplicada, que contó con un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal, el estudio aplicó cuestionarios a un total de 88 trabajadores. Los resultados hallados fueron que el 54,5% mostró un alto liderazgo transaccional y transformacional, mientras que el 55,7% mostró un bajo liderazgo de este tipo de carácter. Asimismo, el nivel de liderazgo por parte del gerente alcanzó un 50,0% y el clima organizacional de todos los colaboradores del establecimiento logró alcanzar un 68,2%, lo cual indica un aspecto que amerita ser mejorado. Por otro lado, el coeficiente rs mostró un vínculo positivo y de suma significancia entre el clima organizacional en valores como:  $rs = 0,644$  y  $p = 0,000$  frente al liderazgo transaccional, y frente al liderazgo transformacional se obtuvieron resultados como:  $rs = 0,660$  y  $p = 0,000$ . Siguiendo la misma línea, se logró concluir que el vínculo entre las tipologías gerenciales del gerente con el clima organizacional de los colaboradores que laboran en dicha entidad de carácter positivo y significativo, en consecuencia, a un mayor liderazgo existe un mejor clima organizacional.

A continuación, se detallan las teorías relacionadas al enfoque de la presente investigación: La teoría de clima organizacional, es un enfoque diseñado por el psicólogo Rensis Likert el cual sostiene que la conducta que es asumida por los trabajadores depende de manera exclusiva de las condiciones de la organización, así como del comportamiento administrativo, en base a ello se asegura que la relación está determinada por las percepciones del clima laboral tales como: contexto, tecnología, salarios, niveles de satisfacción, estructura organizacional, entre otros. Esta teoría postula el surgimiento y el establecimiento de las participaciones que pueden facilitar la eficiencia y eficacia de manera individual y organizativo, en relación a las teorías de la motivación, que establecen que las participaciones motivan a que las personas trabajen y sean más productivas (Likert, 1968, como se citó en Rivera, 2019).

Cabe señalar que en la teoría del clima organizacional de Likert se establece características que aborda acerca de la empresa y la percepción que tienen cada uno de sus trabajadores respecto al ambiente de trabajo, las características denominada variables causales como el comportamiento y actitud, en cambio, en las características de variables intermedias se tiene la comunicación, motivación y liderazgo; además, como variables finales se considera a la productividad (Vargas, 2021). Asimismo, Flores et al. (2018) refiere que la teoría de Likert hace referencia al concepto de un clima organizacional o laboral, en el cual se toma en cuenta cuatro factores que determinan esa visión. Las cuales son las siguientes: elementos que conforman el entorno como la tecnología y la estructura organizativa, el rango que ocupa, el monto salarial que recibe y finalmente las cualidades y características personales.

Litwin y Stringer en el año 1978 plantearon una teoría, el cual hace referencia a las impresiones y las reacciones que engloban el clima laboral nacen a partir de una cantidad o variedad de factores entre las cuales está el liderazgo y las características del sistema organizacional. Las cuales son elementos que conllevan a la motivación de los que laboran en un determinado lugar y que resultará en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, entre otros (Pérez et al. 2019).

La teoría de las expectativas sostiene que la motivación del personal resulta particularmente de tres factores: la valencia, considerada como aquella orientación de la persona hacia resultados determinados (productividad), condicionada por las experiencias y relacionada con el deseo de recompensas; las expectativas, son las percepciones subjetivas en relación a la probabilidad estimada de que el esfuerzo resultará en un exitoso desempeño, por último, la instrumentalidad que está relacionada con la percepción de los trabajadores acerca de los resultados o desempeños mediante el cual se generará las recompensas significativas (Vroom, 1964, como se citó en Meriño et al., 2019).

Con respecto a la productividad, Bandura propone la teoría del Sentimiento de Eficacia Personal en el 2003, basándose en postulados previos de su literatura, esta teoría refiere que, para ser productivo, es necesario no solo tener la capacidad de hacer algo sino estar consciente que ello. Este conocimiento sobre la capacidad personal se ve reflejado en creencias acerca de la propia capacidad de uno para ser eficiente y eficaz o de poseer alguna aptitud (Mayoral et al., 2021).

Además, esta teoría menciona que el sentimiento de eficacia personal no es ni puede ser general, pues no representa un rasgo de personalidad, sino que es situacional y difiere de cada tarea donde la persona se desenvuelva, además de estar ligado a la percepción de algunos factores externos. Por ejemplo, la sensación de motivación en una tarea puede ayudar a que la percepción de uno mismo sobre una nueva capacidad aumente, llevándolo a mejorar y ser más productivo. Esto apoyaría la idea de que, si bien el sentimiento de eficacia personal es un conocimiento y juicio privado y único, este se puede influenciar por factores externos como el compañerismo, liderazgo, motivación, comodidad, o frases alentadoras (Mayoral et al., 2021).

La variable independiente del presente trabajo de investigación es el clima laboral, el cual es referido como un conjunto de particularidades que aprecia el trabajador en su ambiente de trabajo, siendo fundamental la dinamización de la comunicación, motivación y liderazgo en la búsqueda de cohesión interna en una empresa (Olaz & Ortiz, 2022). Además, para Hassanpour et al. (2019), el clima laboral se percibe en la motivación, el comportamiento y la actitud de los trabajadores; dichos factores afectan de modo positiva o negativa el desempeño laboral de cada personal; por consiguiente, se va reflejar en la productividad la cual beneficia a la empresa.

Este concepto nace en forma de metáfora a partir de la concepción de varias teorías en las cuales se analiza este fenómeno, la cual se puede entender como la impresión de los trabajadores sobre el ambiente de una determinada organización a la que están inmersos. Es ese sentido se puede afirmar el clima laboral es un sentimiento subjetivo y las características objetivas de una organización; sino que se entiende como una relación entre los individuos y los elementos del lugar de su trabajo y depende de eso el resultado en las actitudes de aquellos que laboran en un determinado lugar (García et al., 2021).

Además, es un elemento importante en las organizaciones, ya que es parte del ambiente que rodea al trabajador al realizar sus actividades cotidianas. Este es un elemento que repercute en las emociones y actitudes del individuo y en consecuencia en su productividad. Se puede afirmar que es un concepto que incluye la motivación y está estrechamente relacionado con el comportamiento, la interacción y la manera de relacionarse de cada individuo en el lugar de su trabajo;

por ende, tiene que ver mucho con su desempeño laboral y su posible afectación a su salud (Sánchez et al., 2018). Asimismo, se infiere que el clima laboral es referido como aquella apreciación del colaborador respecto a su ambiente de trabajo, siendo así que el lugar de trabajo se convierte en aquel factor que impulsa que efectúan las empresas mediante normas, estrategias o reglas para el buen desempeño de sus trabajadores (Mussó & Murillo, 2020).

También, Shaheen et al. (2022), puntualizan que el clima laboral es el sentir de los trabajadores influenciados por diferentes factores en el lugar donde laboran, las cuales puede desencadenarse en diferentes actitudes; pero a mejor clima laboral mejora la comodidad de los empleados. Del mismo modo, Prada et al. (2021), conceptualizan que esta variable se encuentra e vinculado con la motivación, la seguridad y la armonía; estas hacen que los vínculos laborales sean más estrechos y mejor aún si la dirección de la organización está a cargo de un buen líder. Por su parte, Rasli et al. (2022) expresan que el clima laboral se origina a partir de diferentes factores internos de la organización, si es buena puede aumentar la productividad de una persona, que contribuye en el crecimiento de la empresa, las actitudes como llegar tarde al trabajo o tomarse el tiempo en vano, disminuiría en gran manera. Es por ello que la motivación, la disciplina y actitudes positivas mejoran el bienestar del empleado como de la organización. Finalmente, Rahmat et al. (2020) afirman que un buen clima organizacional es el resultado de la suma de compromiso organizacional y el desempeño.

La dimensión motivación según Rodríguez et al. (2020), se define como la energía y el esfuerzo que una persona invierte para alcanzar el logro de sus metas o deseos, éstas pueden variar según la situación de las personas y también influyen de positiva o negativa en el rendimiento laboral. Además, la motivación es vinculada con los incentivos de aspectos tangibles como salario, ascenso, promociones, entre otros. Cabe precisar que es un factor clave para mejorar el desempeño del trabajador en cualquier entidad y de esa manera se logra obtener una ventaja competitiva para obtener la calidad del producto o servicio (Bohórquez et al., 2020). También, se infiere que la motivación en una empresa es un factor clave, pues a través de ese estímulo se determina el comportamiento y las acciones de los trabajadores en torno al cumplimiento de las metas organizacionales (Martínez & Valenzo, 2020). Finalmente, la motivación se puede iniciar con diferentes

actividades realizadas en la organización; el cual mejora la apreciación del clima laboral de los empleados y pueda influir en un compromiso con las metas a cumplir; asimismo al lograrlos refuerzan y mejoran sus capacidades (Zhenjing et al., 2022).

La dimensión liderazgo ha tenido muchas aproximaciones teóricas desde diferentes perspectivas con el pasar de los años, incluyendo enfoques que pretenden ser la mejor alternativa o dar la mejor definición para el liderazgo más adecuado, casi siempre en función de cómo impulsa a alcanzar objetivos, en la capacidad de influenciar a las personas o en la forma de hacerlo. Sin embargo, cuando hablamos de liderazgo dentro del clima laboral, vemos que la forma de ejercer el poder genera un impacto inmediato en cómo se percibe el clima laboral (Stone & Patterson, 2023). Asimismo, el liderazgo ha tenido un sinnúmero de definiciones, abarcando distintos aspectos del mismo, ya sea la influencia, la guía, el logro de metas o la experiencia (Duran et al., 2019); sin embargo, para el abordaje actual, el liderazgo será referido como la capacidad de la influencia y el poder para conseguir alcanzar metas e implicar personas (Stone & Patterson, 2023).

Finalmente, la dimensión comunicación en el clima laboral representa la valoración de los mensajes o información que se transmite dentro de una empresa, por lo cual se considera la claridad, coherencia, fluidez y precisión del mensaje durante la integración (Seminario & Mallco, 2022). La comunicación constituye un elemento muy fundamental para toda empresa a fin de mantener una interacción a fin de promover un clima laboral favorable a través de estrategias en base a las Tics, esta debe ser mediante un sistema abierto, es decir, no debe ser restringida por la estructura jerárquica de nivel descendente, al contrario debería de ser de forma horizontal, y de esta manera los trabajadores conocerán los objetivos, las necesidades y los logros obtenidos de la empresa (Pilligua & Arteaga, 2019).

Con respecto a la variable productividad mide los resultados que se desean alcanzar y los recursos necesarios invertidos, es decir, evalúa el desempeño de todos los colaboradores que trabajan y el cumplimiento de las metas organizacionales tomando en cuenta factores como la eficacia, eficiencia y efectividad (Uribe, 2021). Es un indicador del desempeño del personal en una entidad o empresa, por lo cual, es considerado como uno de los mejores indicadores no solo enfocado a la eficiencia en el desarrollo del trabajo, sino a la efectividad del mismo, ya que al elevar una mayor productividad desencadenará en

una mayor rentabilidad. Entonces, se puede asegurar que la productividad laboral hace referencia a la asociación de los bienes que elabora una persona o un grupo de personas con el trabajo, por lo tanto, es aquella razón entre el costo del trabajador y la producción en la organización (Rodríguez, 2022).

Asimismo, la productividad es aquella relación que existe entre una medida de producción y una medida de entrada, que pueden medirse a través de ventas realizadas, horas trabajadas o unidades producidas por los personales, entonces, en el ámbito de mercados laborales competitivos, la productividad de los empleados se puede ver evidenciado en los salarios de los trabajadores y ser interpretados como una medida indirecta de este, sin embargo, no siempre reflejan de manera directa la productividad real de los trabajadores, pues estos también dependen de otros factores organizacionales y en función a características que están bajo el control de las empresas, como el entorno laboral, los incentivos, las motivaciones y otros factores que pueden afectar al rendimiento (Sauermann, 2023).

Del mismo modo, la productividad laboral viene a ser la relación de la cantidad de trabajo aplicado y la producción de trabajo obtenida; es aquel factor que determina el crecimiento económico de una organización y su propósito es medir los resultados de la eficiencia, la importancia del aumento de la productividad recae en el mejoramiento de la vida social, en el que los sueldos y la rentabilidad de las empresas serán afectados de manera positiva, lo cual a su vez generará una mayor frecuencia de inversiones, sin embargo, pueden verse afectado por factores y fuerzas tanto externas como internas (Thuda et al., 2019; Juez, 2020).

La dimensión eficacia es referida como aquel valor que resulta de las actividades planeadas sobre las unidades realizadas en su totalidad, por lo tanto, está dada por el nivel de cumplimiento de los objetivos que se han previsto o propuestos de manera ordenada y organizada. Entonces, la eficacia tiene la función de medir los esfuerzos relevantes que se han de llevar a cabo en una determinada organización, por lo cual siempre busca el incremento y la mejora de las habilidades de los trabajadores a través de la generación de programas que les permita desempeñarse de una mejor manera y mejorar su productividad (Salazar L. , 2019).

Por otro lado, Calle et al. (2022) refiere que la eficacia en relación a la productividad viene a ser el logro de los resultados y objetivos planteados por la organización, por ello consiste en la ejecución de aquellas acciones mediante el



cual se logre cumplir con las metas establecidas, entonces la eficacia está asociada con la medición de los resultados de una empresa, en el que se comienza con los trabajadores para que participen en el aprendizaje cooperativo de la empresa, ya que la eficacia funciona como un indicador clave que permite la medición de la productividad de los recursos humanos de una empresa.

La dimensión eficiencia se define como el apropiado o buen uso de los recursos disponibles para lograr algún o varios objetivos. Esto enfocaría el concepto a la forma de manejar los recursos y no en la realización de un objetivo, pudiendo dos personas lograr el mismo objetivo, pero uno siendo más eficiente al usar menos recursos o al usarlos de mejor manera; este concepto entonces no podría medirse simplemente con la obtención de algún objetivo, sino con la forma de lograrlo, el rendimiento o la calidad del mismo (Timmermann, 2017). Con respecto a lo que aporta esta dimensión a la productividad, es referente al uso de los recursos o inputs, lo cual puede verse reflejado en la cantidad de recursos que necesite, menor al de otros, o en la obtención de más o mejores objetivos con los mismos recursos o inputs disponibles; entonces, cuando la eficiencia es mayor o mejor frente a otro, esto se conoce como optimización, siendo importante en el aspecto productivo tanto de trabajadores como de modelos o nuevas tecnologías (Lutsenko, 2016).

Finalmente, la dimensión efectividad se define como la capacidad de algún objeto de ser efectivo; es decir, de conseguir algún objetivo (Oxford University, 2020). Por lo que este concepto es, muchas veces, igualado al de la eficacia al ambos centrarse en la obtención de un resultado (Timmermann, 2017). Con respecto a lo que aporta esta dimensión a la productividad, suele referirse a si algo es efectivo o no, es decir, si algo cumple un objetivo específico o no; sin contemplar mediciones de la calidad del objetivo logrado, de la complejidad o de los recursos usados para obtener ese objetivo. Además, la productividad es el resultado de una cohesión de insumos, recursos humanos, dinero y tiempo. Estos últimos tiempos este tema es de suma importancia para las organizaciones (Singh & Chaudhary, 2022). Asimismo, la productividad de los trabajadores es la suma de diferentes componentes como las actividades motivacionales, el personal, directivos y todo el entorno que los rodea. Además, para la productividad influye la manera que está estructurado todos ellos y sus formas de cumplir con sus funciones demostrando sus capacidades (Omoruyi & Amuen, 2022).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

En el presente estudio el tipo de investigación fue básico, según Arispe et al. (2020) consiste en aquella que se enfoca en causar nuevos entendimientos mediante la comprensión de fenómenos observables. El estudio buscó ampliar los conocimientos y generar nuevo constructo acerca de la influencia que puede tener la variable clima laboral en la variable productividad de los trabajadores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Además, el diseño no experimental de una investigación viene a ser aquello que no altera las variables al momento de ser aplicado, estudiando el fenómeno en su estado natural (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018). Por tanto, el presente estudio tuvo un diseño no experimental, pues no se modificó las variables del al momento de medirlas.

Asimismo, esta investigación fue de corte transversal; explicado por Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018), las investigaciones de corte transversal miden las variables solo en un momento determinado, en un tiempo único. Es así que, la investigación midió las variables en una sola recolección de datos en el periodo 2023.

Además, la investigación fue de alcance correlacional causal; este tipo de investigaciones busca conocer y establecer la causalidad del objeto de estudio, siendo así que determina la relación de causa o efecto de una variable hacia otra (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018). Esta investigación buscó determinar el grado de impacto de la variable clima laboral hacia la variable productividad en los colaboradores de un Hipermercado de Sullana, 2023.

Considerando el diseño de la investigación, se empleó la gráfica que se muestra:

#### Figura 1

*Esquema de diseño de investigación*



Dónde:

x = Clima laboral

y = Productividad

### 3.2. Variables y operacionalización

#### 3.2.1. Variable independiente

**Definición conceptual:** El clima laboral es aquel conjunto de características que percibe el trabajador dentro de su ambiente de trabajo, siendo fundamental la dinamización de la comunicación, motivación y liderazgo en la búsqueda de cohesión interna en una empresa (Olaz & Ortiz, 2022).

**Definición operacional:** El clima laboral estuvo conformado por la dimensión motivación, liderazgo y comunicación, según sus indicadores correspondientes mediante un cuestionario con el método de medición de escala ordinal Likert (ver anexo 2).

**Indicadores:** Los indicadores de la dimensión motivación fueron: estímulo, condiciones de trabajo, realización personal. Los indicadores de la dimensión liderazgo fueron: dirección, capacidad de gestión de personas y capacidad para reconocer los logros del equipo. Los indicadores de la dimensión comunicación fueron: nivel de información, canales de comunicación y relaciones interpersonales y el método de medición de escala fue la ordinal.

#### 3.2.2. Variable dependiente

**Definición conceptual:** La productividad mide los resultados que se desean alcanzar y los recursos necesarios invertidos, es decir, evalúa el desempeño de los colaboradores que trabajan en una empresa y el cumplimiento de las metas organizacionales tomando en cuenta factores como la eficacia, eficiencia y efectividad (Uribe, 2021).

**Definición operacional:** La productividad estuvo conformada por la dimensión eficacia, eficiencia y efectividad, según sus indicadores correspondientes mediante un cuestionario con el método de medición de escala ordinal Likert (anexo 2).

**Indicadores:** Los indicadores para la dimensión eficiencia fueron: Actividades planeadas y resultados planeados. El indicador del indicador de la dimensión eficacia fue: resultados alcanzados. El indicador del indicador de la

dimensión efectividad fue: meta deseada. Y el método de medición de escala: ordinal

### **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

Por población se define que es la totalidad de los elementos o individuos de la misma naturaleza cuyas características forman parte del estudio, estas características son comunes y medibles, las cuales llevan a determinar conclusiones. Las poblaciones pueden ser finitas o infinitas todo depende del tamaño que tiene (Salazar & Del Castillo, 2018). Por tanto, en la investigación la población fue finita; debido a que fueron 87 colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana.

**Tabla 1**

*Distribución de la población de la investigación*

Área	Cantidad
Administrativo	7
Caja	30
Percible	15
Productos gran Consumo	15
No comestible	11
Prevención	9
Total	87

*Nota.* Se describe la distribución de la población de la empresa de estudio.

#### **3.3.2 Muestra**

Asimismo, la muestra viene a ser un subconjunto representativo de la población, pero que tiene las mismas características que esta población, para seleccionar la muestra se diseña un plan la cual hay que seguirla (Salazar & Del Castillo, 2018). En este estudio para la muestra no se realizó cálculo muestral, pues se usó el total de la población; por tanto, fue censal y se empleó el cuestionario a los 87 trabajadores del Hipermercado de Sullana.

#### **3.3.3 Muestreo**

Es un proceso que se usa para seleccionar a cada uno de las unidades de estudio según los problemas y objetivos planteados en el estudio de investigación la cual puede ser probabilístico o no probabilístico (Salazar & Del Castillo, 2018). En este caso se empleó el tipo de muestreo no probabilístico el cual se adecuó a las necesidades del investigador.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Es el elemento de estudio, del cual se obtuvo la información aplicando el instrumento de medición (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018). En este estudio las unidades de análisis fueron cada uno de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana que se seleccionó a través de la técnica del muestreo no probabilístico.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica es aquel conjunto de mecanismos que permiten recolectar, procesar, analizar y presentar los datos que se desea investigar. Cabe señalar que una de estas técnicas es la encuesta pues sirve para recolectar la información necesaria de las variables que están siendo investigadas, a su vez muestra sencillez y agilidad (Palomino et al., 2019). En el estudio se usó esta herramienta para recopilar información.

Palomino et al. (2019), refiere que el instrumento es una herramienta que forma parte de una técnica de recolección de datos, siendo el medio material mediante el cual se obtiene y se recopila la información que se requiere investigar. El cuestionario es aquel instrumento conformado por un conjunto de preguntas redactados, estructurados, sistematizadas que siguen un orden secuencial y consecuente de acuerdo a cada indicador, a fin de recopilar datos de lo que se desea investigar.

Por tanto, el cuestionario de la variable calidad laboral fue adaptado de Cáceres (2022) el cual estuvo conformada por 26 ítems de acuerdo a cada indicador, agrupados según las dimensiones liderazgo, motivación y comunicación, la escala que empleó fue ordinal de tipo Likert.

#### **Ficha técnica de instrumento 1 (Anexo 3):**

Nombre: Cuestionario sobre clima laboral

Autor: Cáceres (2022)

Dimensiones: motivación, liderazgo y comunicación.

Escala: ordinal, 1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

En cambio, el cuestionario de productividad fue adaptado de Suarez (2022), estuvo conformado por 13 ítems de acuerdo a cada indicador, agrupados según las dimensiones, eficacia, eficiencia y efectividad, la escala que empleó fue ordinal de tipo Likert.

### **Ficha técnica de instrumento 2 (Anexo 3):**

Nombre: Cuestionario sobre productividad

Autor: Suarez (2022)

Dimensiones: eficacia, eficiencia y efectividad

Escala: ordinal, 1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

Respecto a la validez ambos instrumentos clima laboral y productividad se ejecutó una validez de constructo por juicio de expertos, el cual se realizó a precisamente tres expertos quienes afirmaron que es aceptable (Anexo 4).

### **Tabla 2**

#### *Proceso de validación de los instrumentos*

	<b>Experto</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Juicio</b>
1	Karina Tomasa Valdivieso Pérez	Maestría	Aceptable (alto nivel)
2	Yuliana Uribe Liberato	Maestría	Aceptable (alto nivel)
3	Gissella Graciela Alarcon Javier	Maestría	Aceptable (alto nivel)

*Nota.* Se muestra los resultados de la validez por juicio de expertos.

Con respecto a la confiabilidad del instrumento de acuerdo a los resultados del Alfa de Cronbrach cuando dicho coeficiente se acerca a 1 es perfecto, asimismo, si los valores fluctúan entre 0,66 y 0,71 son considerados aceptables (Ñaupas et al., 2018), se realizó una prueba piloto con 25 trabajadores, obteniendo una Alfa de conbrach de 0,984 para la escala de Clima laboral y 0,993 para la escala de Productividad, siendo considerados altamente confiables.

### **Tabla 3**

#### *Proceso de medición de la confiabilidad*

<b>Variable</b>	<b>Coeficiente</b>	<b>N de elementos</b>
Clima laboral	.984	26
Productividad	.993	13

*Nota.* Se muestra los resultados de confiabilidad de cada variable.

### **3.5 Procedimientos**

Para el proceso de recolección de datos, se comenzó por solicitar ciertos permisos necesarios en el área correspondiente de la organización informando sobre los objetivos y metodología de la investigación. Luego se procedió a aplicar el instrumento de tipo Likert, a través de *google forms* el cual se difundió por correo y Whatsapp.

Dentro del formulario en mención se encontraba una versión digitalizada del Consentimiento informado, donde se especificó el motivo y objetivo del estudio, este debía ser respondido para poder comenzar el cuestionario. Se especificó un medio de comunicación en caso el participante tenga alguna duda o consulta y se deja en claro que puede retirarse en cualquier momento si así lo desea, sin necesidad de enviar sus respuestas y sin perjuicio alguno. Una vez obtenida la data, se tabularon la información recogida en una plantilla de Excel para empezar con el análisis de los datos.

### **3.6 Método y análisis de datos**

Una vez recolectado los datos mediante el instrumento, se realizó la clasificación, ordenamiento y codificación de la información para ser digitada y computarizada, los cálculos se obtuvieron a través de la estadística descriptiva de las variables, para su descripción se utilizó el programa estadístico denominado SPSS versión 25, se presentó los resultados descriptivos mediante gráficos y tablas estadísticas, finalmente se realizó un análisis, interpretación e inferencia de los resultados. Con respecto a los resultados inferenciales, primero se determinó las pruebas de normalidad según Kolmogorov-Smirnov porque la muestra supera a 50 elementos, obteniendo una distribución no normal, considerada como no paramétrica y de acuerdo a los resultados se establece el coeficiente de correlación adecuado y para la comprobación de las hipótesis se ha empleado el estadístico de Rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Este estudio buscó mostrar resultados claros y verídicos, respetando la voluntad de los participantes, así como la anonimidad de los resultados; por lo que antes de aplicar los instrumentos se realizó una comunicación para su consentimiento y se les explicó los objetivos y el motivo de investigación, pudiendo decidir si desean o no participar y teniendo la libertad de retirarse en cualquier

momento de la investigación sin ningún tipo de reclamo. Asimismo, los datos recopilados no incluyen información personal o sensible, fueron manejados con la discreción del caso y destruidos una vez se obtuvieron los resultados. Finalmente, se respetó la autoría de los autores que fueron citadas y referenciadas según las Normas APA séptima edición y se respetó los lineamientos de la Guía RVI N° 062-VI-UCV



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Prueba de normalidad

Para elegir el estadístico de prueba con el fin de realizar el análisis de la posibilidad de aceptar o no las hipótesis planteadas se procedió realizar primero la prueba de normalidad.

$H_a$ : Los datos tienen una distribución normal.

$H_0$ : Los datos no tienen una distribución normal.

#### Criterios de decisión

Sig.  $> 0,05$  = se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

Sig.  $< 0,05$  = Se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,223	87	,000
Productividad	,256	87	,000

*Nota.* Se muestran los resultados de la prueba de normalidad de ambas variables de estudio.

### Interpretación

En la tabla 4, se mostró los resultados según el estadístico Kolmogórov-Smirnov en la cual se observó que el valor de significancia  $,000 < 0,05$ , por lo cual se afirmó que las distribuciones de las variables de este estudio los datos no tienen una distribución normal, en consecuencia, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula; asimismo, se empleó Kolmogórov-Smirnov; porque la cantidad de la muestra fue superior a 50 elementos. Finalmente, para la prueba de las hipótesis de la investigación se usó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman por las características de las variables.

## 4.2. Análisis inferencial

Cabe señalar que, para la interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman que se obtenga, se emplearon los siguientes criterios (Tabla 5).

**Tabla 5**

*Coefficientes de correlación de Spearman*

Correlación	Interpretación
De -0.91 a -1.00	Negativa perfecta
De -0.76 a -0.90	Negativa muy fuerte
De -0.51 a -0.75	Negativa considerable
De -0.11 a -0.50	Negativa media
De -0.01 a 0.10	Negativa débil
0.0	no existe
De 0.01 a 0.10	Positiva débil
De 0.11 a 0.50	Positiva media
De 0.51 a 0.75	Positiva considerable
De 0.76 a 0.90	Positiva muy fuerte
De 0.90 a 1.00	Positiva perfecta

*Nota.* Se muestran los valores de coeficientes de correlación. Fuente. (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018)

### Prueba de hipótesis

#### Criterios:

Sig. < 0,05 = Se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

Sig. > 0,05 = Se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

#### Hipótesis general

$H_a$ : El clima laboral influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

$H_0$ : El clima laboral no influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

**Tabla 6**

*Nivel de influencia del clima laboral en la productividad*

		Correlaciones	
		Clima laboral	Productividad
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,798**
	Productividad	N	.
		Coefficiente de correlación	,000
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,798**
		Sig. (bilateral)	1.000
	Productividad	N	,000
		Coefficiente de correlación	,000

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

### Interpretación

La tabla 6 muestra, el valor del resultado de la prueba de Spearman fue ,798\*\* indicó una influencia positiva muy fuerte, Asimismo, como el valor del coeficiente fue positivo la relación es directa, quiere decir que a mejor clima laboral mayor será la productividad en el hipermercado peruano de Sullana. Además, el valor de Sig. (bilateral) fue ,000 menor a 0,05; es así que se aceptó la hipótesis alterna, se demostró que el clima laboral influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

Para concluir, la influencia del clima laboral fue estadísticamente significativa por lo tanto es un factor a analizar si se quiere aumentar la productividad y generar mayor utilidad, razón por la cual, es necesario el seguimiento del entorno laboral de la organización.

### Hipótesis específica 1

H<sub>a</sub>: La motivación influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

H<sub>0</sub>: La motivación no influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

### Tabla 7

*Nivel de influencia de la motivación en la productividad*

		Correlaciones	
		Motivación	Productividad
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,766**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	87	87
Productividad	Coefficiente de correlación	,766**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	87	87

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

### Interpretación

La tabla 7 muestra, el resultado de la prueba no paramétrica de Spearman fue de ,766\*\* indicó una influencia positiva muy fuerte. También, se observó que el valor de Sig. (bilateral) fue de ,000 inferior a 0,05; por tanto, se aceptó la hipótesis alterna, es así que se afirmó que la motivación influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

Para concluir, la influencia de la motivación en la productividad fue estadísticamente significativa; es así que es necesario incentivar la motivación de los trabajadores de distintas maneras para generar mayor desempeño, de esa manera generar mayor productividad.

### Hipótesis específica 2

H<sub>a</sub>: El liderazgo influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

H<sub>0</sub>: El liderazgo no influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

**Tabla 8**

*Nivel de influencia de liderazgo en la productividad*

		Correlaciones		
			Liderazgo	Productividad
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,791**
	Liderazgo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
Productividad		Coefficiente de correlación	,791**	1,000
	Productividad	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

### Interpretación

La tabla 8 muestra el resultado de la prueba no paramétrica de Spearman fue de ,791\*\* indicó una influencia positiva muy fuerte. También, se puede ver que el valor de Sig. (bilateral) fue de ,000 menor a 0,05, razón por la cual se aceptó la hipótesis alterna y se ha demostrado que el liderazgo influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

Para concluir, la influencia del liderazgo en la productividad fue estadísticamente significativa; en efecto, es vital que la organización cuente con personas que tengan las características de un buen líder que sea accesible y quiere trabajar con un equipo organizado para generar mayor productividad.

### Hipótesis específica 3

H<sub>a</sub>: La comunicación influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

H<sub>0</sub>: La comunicación no influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

**Tabla 9***Nivel de influencia de la comunicación en la productividad*

		<b>Correlaciones</b>		
			Comunicación	Productividad
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Productividad	Coefficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

### **Interpretación**

Por lo que muestra la tabla 9, el resultado de la prueba no paramétrica Spearman fue ,735\*\*, indicó una influencia positiva considerable. Además, el valor de p-value fue ,000 inferior a 0,05, razón por la cual se aceptó la hipótesis alterna y se ha demostrado que la comunicación influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

Para concluir, la influencia de la comunicación en la productividad fue estadísticamente significativa, por ello es necesario fomentar la buena comunicación dentro de una organización donde pueda existir las ideas claras de los objetivos y actividades para generar mayor productividad.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, se procede a realizar la comparación con los resultados de los antecedentes y con las teorías, tomando en cuenta cada uno de los objetivos planteados. El objetivo general fue determinar de qué manera influye el clima laboral en la productividad de los colaboradores de un Hipermercado peruano, Sullana 2023; en la tabla 6 se ha evidenciado mediante la prueba no paramétrica de Spearman de 0.798\*\*, es por ello que se infiere que el clima laboral influye de manera positiva muy fuerte en la productividad, asimismo, el nivel de significancia fue de 0.000, inferior a 0.05, por lo tanto, el clima laboral influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

Estos resultados son apoyados por Murillo (2020), quien obtuvo mediante el estadígrafo de Spearman, un  $r = 0,901^{**}$  y  $\text{Sig.} = 0.000$ , con el cual concluyó que hay una evidencia de una relación significativa, positiva muy fuerte entre las variables, concluyendo que el clima laboral influye en la productividad; además, precisó que es importante salvaguardar el nivel de clima laboral para que garantice un desempeño eficiente de los trabajadores y con ello aumentar la productividad. Continuado con estudios que refuerzan los resultados obtenidos tenemos a Cristóbal (2021) quien obtuvo mediante el estadígrafo de Spearman de 0.319\*\* con un  $p\text{-value} = 0.007$ , es por ello que concluyó que hay una correlación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la productividad, indicando una influencia positiva media, mencionando que un clima laboral bueno aumenta la eficiencia y productividad.

En otros estudios correlacionales que confirman los resultados, se encuentra el de Caisa et al. (2022) cuyos resultados, obtenidos mediante el estadígrafo de Pearson, mostraron un  $r = 0.745^{**}$ , determinando que el clima laboral impacta de manera positiva y fuerte en la productividad, asimismo indicó que para implementar estrategias que mejoren el nivel del clima laboral se deben involucrar todos los empleados y mejorará la productividad. Asimismo, Guerra et al. (2020) en su informe científico obtuvo resultados mediante el estadígrafo de Pearson, con un coeficiente  $r = 0.66$ , el cual demostró que hay evidencia de que clima organizacional influye directamente en la productividad laboral. Finalmente, Sánchez (2020), en su

estudio de maestría también obtuvo como resultados mediante el coeficiente de Rho de Pearson,  $r=0.760^{**}$ , el cual reafirma los resultados hallados, que el clima laboral impacta de manera positiva, fuerte y directa en la productividad.

Por otro lado, estudios descriptivos donde se analizaron las respuestas acerca del impacto o influencia del clima laboral sobre la productividad, mostraron que cuando hay un clima laboral calificado como muy bueno, 90.63%, se da una muy buena productividad, 84.38% (Salinas, 2021); asimismo, los resultados de Aguilar (2020) mostraron que el 13.3% de los encuestados manifiestan que el clima laboral siempre impacta en la productividad y el 20,0% expresaron que la productividad se ve influenciado casi siempre por el grado del clima laboral, con un Chi-cuadrado de 18.117 y Sig.=0.026, menor a 0.05, por lo que se consideró que existe una influencia significativa entre el clima organizacional y la productividad.

Además, estos hallazgos corroboran los postulados de la teoría de Likert, que mencionó que los trabajadores de una empresa responden a las condiciones proporcionadas por la organización y administración, lo cuales podrían denominarse como el clima laboral (Flores et al., 2018); asimismo, va acorde a lo mencionado con Hassanpour et al. (2019), que refiere que los factores del clima laboral, como la motivación, el comportamiento y la actitud de los colaboradores, pueden afectar las energías del desarrollo del trabajo, viéndose reflejado en la productividad. Otros autores mencionaron que el clima laboral es referido como la percepción de factores dentro de la empresa y área de trabajo, influye en la actividad del trabajador y en la comodidad y bienestar que este siente en su trabajo, pudiendo mejorar o desmejorar el desempeño de este, afectando a la productividad (Mussó y Murillo, 2020; Shaheen et al., 2022). Por lo que los resultados obtenidos muestran lo planteado teóricamente, que la productividad es impactada de manera positiva por el grado del clima organizacional, siendo así que a mejor clima laboral se percibe, mayor productividad de parte de la persona.

De acuerdo al análisis del objetivo específico 1, el cual fue determinar de qué manera la motivación influye en la productividad de los colaboradores de un Hipermercado peruano, Sullana 2023; para este análisis se tomaron en cuenta los resultados de la tabla 7, donde se muestra el estadígrafo de Spearman con un valor de coeficiente  $0.766^{**}$  demostrando una influencia positiva muy fuerte, asimismo, el resultado de p-value de 0.000, inferior a 0.05, que indica que se aceptó la hipótesis

alterna, por tanto, la motivación influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023. Estos resultados corroboran los mostrados por Murillo (2020), donde la Motivación se correlaciona con todas las dimensiones de la productividad con coeficientes de Spearman de 0.705\*\* para la Efectividad, 0.715\*\* para la eficacia o Cumplimiento de metas y 0.721\*\* para la Eficiencia, y Sig.=0.000 en las tres dimensiones, concluyendo que la motivación influye positivamente fuerte en la productividad y todas sus dimensiones. A nivel teórico, los hallazgos comprobaron que la motivación, como parte del clima laboral, influye en gran medida a la percepción del trabajo por la persona, aumentando su compromiso y bienestar como parte de la organización, siendo claves para mejorar el desempeño y la productividad (Rahmat et al., 2020).

Por lo expuesto en los párrafos anteriores, los resultados muestran que la motivación es de vital importancia para un buen desarrollo de las actividades de trabajo dentro de una organización, puesto que existe factores internos y externos que determinen esa motivación; por ello es necesario fortalecer esa voluntad y energía mediante actividades motivacionales, para que los integrantes de una organización tengan una buena conducta en mantener fija sus miradas y acciones en el logro de objetivos de autorrealización y comprometerse con las metas de la empresa; puesto que de esta manera contribuirán en la productividad y obtendrán buenas utilidades.

De acuerdo al análisis del objetivo específico 2, el cual fue determinar de qué manera el liderazgo influye en la productividad de los colaboradores de un Hipermercado peruano, Sullana 2023; se tomaron en cuenta los resultados de la tabla 8, hallados mediante el estadígrafo de Spearman, que mostró un coeficiente de 0.791\*\* demostrando una influencia positiva muy fuerte de la dimensión liderazgo en la productividad. Este resultado es complementado por los hallazgos de Saavedra et al. (2019) en su artículo científico, donde obtuvo como resultados mediante el estadístico de Spearman que el liderazgo transaccional ( $r=0,644^{**}$ ) y transformacional ( $r=0.660^{**}$ ) tienen un vínculo positivo y significativo con el clima laboral; por lo tanto, este sería un factor importante al momento de correlacionar con otra variable como la productividad.



Por otro lado, Murillo (2020), correlacionó la dimensión autonomía para la toma de decisiones, dimensión similar a la de liderazgo en el clima laboral, con todas las dimensiones de la productividad con coeficientes de Spearman de 0.617\*\* para la efectividad, 0.629\*\* para la eficacia o cumplimiento de metas y 0.632\*\* para la eficiencia, y un Sig.=0.000 en las tres dimensiones, concluyendo que esta dimensión, se correlaciona de manera positiva fuerte, aunque en comparación con la motivación y la comunicación, es la magnitud del clima laboral que repercute con menor valor en la productividad.

En estudios descriptivos, donde se analizaron las respuestas de la muestra acerca de la influencia del liderazgo sobre la productividad, como los mostrados por Santana (2021), quien indicó que el 97% de los colaboradores encuestados del sector público y el 90% de los encuestados del sector privados manifestaron que es necesario un líder claro y capaz de trabajar en equipo para poder fortalecer sus capacidades profesionales, afectando positivamente en el desempeño y la productividad. Esto comprueba la influencia del liderazgo como parte importante dentro del clima laboral, pues es fundamental al momento de influenciar a las personas para alcanzar metas en el aspecto productivo (Stone y Patterson, 2023).

En suma respecto a la influencia del liderazgo en la productividad; ya habiendo analizado los resultados en conjunto se pudo comprender la importancia que tienen los líderes dentro de una organización; para que toda empresa marche de manera adecuada a la dirección de los objetivos planteados y pueda alcanzarlos necesita ser guiado por un líder con todas las características pertinentes como, tener la capacidad de trabajar en equipo, que se preocupe por sus subordinados, que sepa escuchar y emitir sus mensajes, que esté atento para comprender las carencias de los colaboradores y todo los integrantes de la organización; puesto que de esta manera aumentara el desempeño basado en una confianza y compañerismo; asimismo, esto conllevará a una buena productividad.

De igual manera, se realiza el análisis del objetivo específico 3, el cual fue determinar de qué manera la comunicación influye en la productividad de los colaboradores de un Hipermercado peruano, Sullana 2023; se toman los resultados de la tabla 9, hallados mediante el estadígrafo Rho de Spearman, mostraron un coeficiente de 0.735\*\* demostrando una influencia positiva considerable de la dimensión comunicación en la productividad. Estos resultados respaldan los

hallazgos de Murillo (2020), quien en su investigación correlacionó la variable comunicación interpersonal, como parte del clima laboral, con las 3 dimensiones de la productividad, obteniendo coeficientes de 0.937\*\* con la efectividad, 0.960\*\* con eficacia o cumplimiento de metas y 0.969\*\* con la eficiencia, teniendo un Sig.=0.000 en las 3 correlaciones; concluyendo que la comunicación tiene un impacto positivo muy fuerte y significativa con todas las dimensiones de la productividad, siendo la dimensión que más fuertemente influye en esta variable.

Además, este resultado es respaldado también por Ibárcena (2020), quien en su investigación obtuvo el resultado mediante es estadígrafo Pearson, con una correlación  $r= 0.398^{**}$  y  $p\text{-value}=0.000$ , inferior a 0.05, con respecto al impacto de la comunicación en la productividad laboral; si bien es cierto que la correlación no es alta; pero es estadísticamente significativa y se concluyó que la comunicación de una organización repercute en la productividad.

Esto además puede explicarse desde el punto teórico, donde se refirió que la comunicación en la empresa debe ser clara, coherente, fluida y precisa dentro de una empresa para lograr la mejor integración del personal (Seminario y Mallo, 2022); asimismo, se menciona que la comunicación debe ser abierta y horizontal, no jerárquica, para poder influenciar e incentivar en el deseo de alcanzar los planes por parte de los trabajadores (Pilligua y Arteaga, 2019), demostrando que está directamente relacionado con la productividad.

Sintetizando respecto a la importancia de la comunicación y su influencia en la productividad, los resultados obtenidos comprueban que las conclusiones de las investigaciones plasmados como predecesores y las teorías hallados en este trabajo se afirma que la comunicación es de suma importancia dentro de una organización, puesto que al ser desarrollada de manera idónea permitirá conocer las necesidades, sugerencias, percepciones de los empleados sobre la organización, la dirección y todo el conjunto, siendo altamente beneficiosa para el progreso de la organización y la comodidad de los trabajadores; pero también debe existir una comunicación amena y fluida de parte de los directivos hacia los subordinados buscando una interacción de confianza, de esta manera buscar el cumplimiento idóneo y eficiente de los planes de todos los involucrados.

En suma, los hallazgos de este trabajo de investigación y el análisis de los resultados de los antecedentes confirmaron que, el clima laboral generado con una

buena motivación, liderazgo y comunicación influyen de manera positiva muy fuerte en la productividad de manera eficiente, eficaz y efectiva. Asimismo, esta afirmación fue sostenida por la teoría de Likert que fundamenta respecto al clima organizacional que la conducta de los trabajadores responde directamente a las percepciones de las condiciones de la organización como la motivación, el liderazgo y la comunicación, pueden facilitar un trabajo de manera eficiente y eficaz para la productividad de los empleados. De la misma manera, los postulados de Litwin y Stringer los investigadores afirmaron que el clima laboral se da a partir de muchos factores entre las cuales está el liderazgo y la motivación, estas son influentes para una buena productividad y satisfacción de los trabajadores de en una organización; por último, los planteamientos en la teoría de las expectativas argumenta que la motivación de los trabajadores está orientada por el deseo de obtener recompensas mayormente basadas en un buen desempeño o en el desenvolvimiento y desarrollo de diferentes habilidades que aumente o prueben su eficiencia en el trabajo, lo que fomenta un aumento de la productividad.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se obtuvo una influencia positiva muy fuerte del clima laboral en la productividad, con un valor de Spearman que fue de 0,798\*\* y un p-value de 0,000, por lo tanto, el clima laboral influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un Hipermercado peruano, Sullana 2023. Siendo así que son factores determinantes la motivación, comunicación y liderazgo para una buena productividad de los colaboradores.
2. Se determinó una influencia positiva muy fuerte de la motivación en la productividad, con un valor de Spearman que fue de 0,766\*\* y un p-value de 0,000, por lo tanto, la motivación influye en la productividad de los colaboradores de un Hipermercado peruano, Sullana 2023. Es así que el estímulo, las condiciones de trabajo y la orientación hacia la realización personal dentro de una organización son factores que motivan de manera positiva a los trabajadores, en efecto, al brindar una buena motivación mayor será la productividad.
3. Se determinó una influencia positiva muy fuerte del liderazgo en la productividad, con un de Spearman que fue de 0,791\*\* y un p-value de 0,000, por lo tanto, el liderazgo influye en la productividad de los colaboradores de un Hipermercado peruano, Sullana 2023. Es por ello que la capacidad de cumplir de manera idónea las funciones de la dirección, la capacidad de la gestión de personas y de reconocer el logro del equipo determinan una buena percepción del liderazgo dentro de una organización, por ende, a mejor liderazgo mayor productividad.
4. Se determinó una influencia positiva considerable de la comunicación en la productividad, con un valor de Spearman que fue de 0,735\*\* y un p-value de 0,000, por lo tanto, la comunicación influye en la productividad de los colaboradores de un Hipermercado peruano, Sullana 2023, por lo tanto si la información fluye de manera adecuada, si emplean los canales de comunicación apropiados y las relaciones interpersonales son amenas se considera que existe una buena comunicación dentro de la empresa, por ende, a mejor nivel de comunicación mayor es la productividad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se sugiere a la empresa la implementación de un área de Talento humano encargado de gestionar y mantener el adecuado clima laboral que es percibido actualmente por los trabajadores; mediante la aplicación de encuestas de percepción del clima laboral de manera periódica, para detectar inconformidades de manera temprana y actuar preventivamente en pro de la armonía del trabajador y la comodidad con la empresa.

También, se recomienda al área de gestión administrativa y de personas la creación e implementación de programas de recompensa, basados en el alcance de objetivos y el desempeño laboral, que ayuden a aumentar y mantener una adecuada motivación en el trabajador para ir mejorando la percepción del clima laboral, así como implementar un plan de capacitación para generar nuevos líderes y mejorar la productividad.

De igual manera, se recomienda a la empresa evaluar y generar siempre un liderazgo con capacidad de ver a los trabajadores como un equipo mas no como un grupo de trabajadores, también es importante que el líder posea la capacidad de motivar y generar confianza personal y en sus superiores; de igual forma, tener la capacidad de comunicarse de manera adecuada con sus empleados.

Finalmente, se recomienda al área de gestión administrativa y de personas la revisión, creación y/o mejoramiento de los canales y medios de comunicación internos, así como la capacitación de los trabajadores, personal administrativo y de gerencia en las formas de comunicación usadas, así como en el estilo asertivo de comunicación para mejorar la eficiencia en este aspecto, ayudando a mantener la armonía entre los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Aguilar, G. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, centro de salud Palmira, Huaraz, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio de la Universidad Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4428>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. Ecuador: [Tesis de maestría, Universidad Internacional del Ecuador]. Repositorio de la Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%20CIENT%20FICA.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavidez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
- Cáceres, M. (2022). *Clima laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos en una Institución Privada de Salud, Lima - 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94828/C%c3%a1ceres\\_OMI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94828/C%c3%a1ceres_OMI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Caisa, E., Ortega, W., y Arcos, A. (2022). Clima laboral y su efecto en la productividad: una aproximación hacia un supermercado de Tungurahua. *Espíritu Emprendedor TES*, 6(4), 1-15. <http://espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/309/397>
- Calle, E., Balladares, C., Espinoza, L., & Peralta, E. (2022). Remote work and productivity educational management facility. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 764-784. doi:10.37811/cl\_rcm.v6i1.1540

- Cristóbal, A. (2021). *Clima organizacional y rendimiento laboral en el personal del centro de salud La Libertad 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio de la Universidad Peruana Los Andes. [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3468/T037\\_4\\_2053151\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3468/T037_4_2053151_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Diario Andina. (Agosto de 2020). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. *Diario Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Duran, I., Gallejos, M., y Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html#uno>
- Enciso, C. (2022). *Transformación digital y uso de Marco Scrum en el Área de Tecnología de un Banco en Perú, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad, César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86350/Enciso\\_SCE-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86350/Enciso_SCE-SD.pdf?sequence=1)
- Fajardo, A., Almache, V., y Olaya, S. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista científica Uisrael*, 7(1), 153-165. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v7n1/2631-2786-rcuisrael-7-01-00153.pdf>
- Flores, G., González, A., y Reyes, J. (2018). El fenómeno del clima organizacional y su relación con la contratación colectiva. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 5(9). <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/2979>
- García, R., Vesga, J., y Gómez, C. (2021). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia - RIUCaC: <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/1ff32dcf-658c-4d9b-87be-07648da678c1>

- Guerra, L., Laica, K., y Núñez, J. (2020). Análisis de la relación entre el clima organizacional y la productividad en el sector agrícola. caso de estudio: productora de brócoli "Ponce Ponce & Merlo Cía", provincia de Cotopaxi, Ecuador. *UTC PROSPECTIVAS "Revista de Ciencias Administrativas y Económicas"*, 3(2), 76-87. <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/view/295/232>
- Hassanpour, A., Abedi, H., Abbassian, H., & Tori, S. (2019). Organizational Climate Typology: A Thematic Analysis. 8(3), 207-249. [http://obs.sinaweb.net/article\\_37254\\_644c1b3050445d2cdd28c8786a7ea219.pdf](http://obs.sinaweb.net/article_37254_644c1b3050445d2cdd28c8786a7ea219.pdf)
- Hernandez-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Ibárcena, K. (2020). *Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio de la Universidad Católica de Santa María. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/10164/A6.2091.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Juez, J. (2020). *Productividad Extrema: Como Ser Más Eficiente, Producir Más, y Mejor*. Italia. [https://www.google.com.pe/books/edition/Productividad\\_Extrema/2YznDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Productividad_Extrema/2YznDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1)
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, A. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *Res. Public Health*, 16(20), 1-18. <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/20/3803>
- López, N., & Castiblanco, K. (2021). Work climate as an influencing factor on the level of productivity: the case of unión soluciones S.A.S. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1), 78-91.



<https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=sit e&authtype=crawler&jrnl=07183933&AN=152678583&h=AkIs1jY1qPt02jqm AmgT%2bFoN0qPkWlyeulsDkZSHMJkgdURZgDPU9vK4bRglhc4s7dPI7Y axVcugXis2rVSD%2fQ%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLoc a>

Lutsenko, I. (2016). *Definition of efficiency indicator and study of its main function as an optimization criterion*. Kremenchuk, Ukraina: [Eastern-European Journal of Enterprise Technologies]. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51429027/17\\_Definition\\_of\\_efficiency\\_indicator\\_and\\_study\\_of\\_its\\_main\\_function\\_as\\_an\\_optimization\\_criterion-libre.pdf?1484850374=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DDefinition\\_of\\_efficiency\\_indicator\\_and](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51429027/17_Definition_of_efficiency_indicator_and_study_of_its_main_function_as_an_optimization_criterion-libre.pdf?1484850374=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DDefinition_of_efficiency_indicator_and)

Martínez, J., & Valenzo, M. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher. *Revista espacios*, 41(26), 147-160. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>

Meriño, C., Henao, G., Chirinos, Y., Martínez, C., y Pérez, C. (2019). La satisfacción laboral y los valores del gerente de aula en las etapas I y II de Educación Básica. *ESPACIOS*. <http://es.revistaespacios.com/a19v40n09/19400926.html>

Mukherji, R., Srivastava, S., & Pradeep, J. (2021). A Review Of Literature On Organizational Climate And. *Ilkogretim Online*, 20(3), 3297-3312. <https://www.ilkogretim-online.org/fulltext/218-1662794503.pdf>

Murillo, D. (2020). *Asociación entre el clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Empresarial Guayaquil] Repositorio Universidad Tecnológica Empresarial Guayaquil. <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1200>

Mussó, L., y Murillo, D. (2020). Asociación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. *Revista de ciencias sociales y humanistas*, 10(20), 169-181. <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/243/337>

- Olaz, Á., y Ortiz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral. diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. España: ESIC Editorial.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/C%C3%B3mo\\_lograr\\_un\\_buen\\_clima\\_laboral\\_Diagn/MadhEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/C%C3%B3mo_lograr_un_buen_clima_laboral_Diagn/MadhEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
- Omoruyi, B., & Amuen, S. (2022). The Impact of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Business Centers in University of Benin Complex. *Amity Journal of Management Research*, 5(1), 782-797.  
<https://amity.edu/UserFiles/admaa/aa8b5AJTD%20782-797.pdf>
- Ordoñez, D., Salazar, J., Tapia, N., & Pacheco, A. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *Digital Publisher*, 410-422.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897680>
- Oxford University. (2020). *OXFORD ADVANCED LEARNERS DICTIONARY*. [Oxford University Press].
- Palomino, J., Peña, J., Ypanaque, G., y Orizano, L. (2019). *Metodología de la investigación, guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima: San marcos E.I. R. L.
- Pariona, R., Rivero, Z., González, R., y Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308-314.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223020>
- Pérez, J., Pérez, C., Cristiani, M., Selvas, G., y Pérez, G. (2019). Diagnóstico del clima organizacional en el área de envase fábrica de productos lácteos en el estado de Chiapas. *VII Congreso Virtual Internacional Transformación e Innovación en las Organizaciones*, 228-253.  
<https://www.eumed.net/actas/19/trans-organizaciones/14-diagnostico-del-clima-organizacional-en-el-area-de-envase.pdf>
- Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.

*Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28).  
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Prada, R., Rueda, M., y Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 41(45), 57-75.

<http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>

Prada, R., Zárate, R., & Prada, M. (2021). Dimensions of Work Environment that Impact Job Satisfaction in Clinical Practices of Medical Students During the SARS-CoV-2 Pandemic. *The Open Psychology Journal*, 319-328.  
<https://openpsychologyjournal.com/VOLUME/14/PAGE/319/FULLTEXT/>

Rahmat, A., Rasyid, M., Sidik, M., Weishen, W., & Usman, B. (2020). Organizational Climate and Performance: The Mediation Roles of Cohesiveness and Organizational Commitment. *IOPSCIENCIE*, 469, 1-6.  
<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/469/1/012048>

Rasli, N., Syamirah, N., Noor, M., Mohd, R., & Faizal, I. (2022). A review of work environment on employee productivity. *International Journal of Accounting*, 7(42), 102-109. <http://www.ijafb.com/PDF/IJAFB-2022-42-08-13.pdf>

Rivera, R. (2019). *Implementación de la teoría de campo de Kurt Lewin en el Instituto Superior de Educación Público "Honorio Delgado Espinoza" para la mejora continua de su clima organizacional, durante el período 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín.  
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f8f2b316-5998-4189-b4b8-cee139ca17d8/content>

Rodriguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., y Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 53-68. doi:10.48082/espacios-a20v41n43p05

- Rodríguez, D. (2022). *Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad laboral*. Colombia: Editorial de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - UPTC. [https://www.google.com.pe/books/edition/Impacto\\_de\\_las\\_pr%C3%A1cticas\\_de\\_gesti%C3%B3n\\_de/urB5EAAQBAJ?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Impacto_de_las_pr%C3%A1cticas_de_gesti%C3%B3n_de/urB5EAAQBAJ?hl=es&gbpv=1)
- Saavedra, E., Reyes, M., Trujillo, J., Alfaro, C., & Jara, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2). <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85073323402&origin=inward&txGid=e1d38e20c8e8981719ce39968bcc6fdb>
- Salazar, C., y Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos Basicos de la Estadística*. Quito. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1371/Estad%C3%A1sticaFundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Libro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar, L. (2019). Job satisfaction and labor performance. *Revista de Investigación en Ciencias Estratégicas*, 6(1), 48-67. [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral\\_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salinas, J. (2021). *Análisis de las dimensiones del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de la caja municipal de Arequipa – 2021*. [Tesis de maestría, Escuela de Postgrado San Francisco Xavier Escuela de Negocios]. Repositorio de la Escuela de San Francisco Xavier. <http://repositorio.sfx.edu.pe/handle/SFX/63>
- Sanchez, J., Cabello, J., y Espinoza la O, Z. (2018). El clima organizacional de la clínica estomatológica Fe Dora Beris, del municipio de Santiago de Cuba. *Correo Científico Médico*.22(2): 225-237, <https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/2512/1249>
- Sánchez, Y. (2020). *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier - Tarapoto, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio

de la Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46408/S%  
c3%a1nchez\\_MYS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46408/S%c3%a1nchez_MYS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

- Santana, M. (2021). Clima laboral: influencia del liderazgo en el desempeño y eficiencia de los colaboradores en entidades públicas y privadas en la ciudad de Chitré, provincia de Herrera, República de Panamá. *Visión Antataura*, 12. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/225/2253026007/>
- Sauermann, J. (2023). Performance measures and worker productivity. *IZA World of Labor*. <https://wol.iza.org/articles/performance-measures-and-worker-productivity/long>
- Seminario, R., y Mallco, S. (2022). Clima organizacional en los trabajadores del supermercado plaza Veá Ica, 2022. *Ágora Rev. Cient.*, 09(01), 9-16. <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/201/177>
- Shaheen, R., Bano, S., & Ahmed, J. (2022). Organizational climate is a way to increase the employees' wellbeing: in the presence of social undermining. *Indian Journal of Economics and Business*, 21(1), 305-320. <https://www.ashwinanokha.com/resources/ijeb%20v21-1-2022-23.pdf>
- Singh, S., & Chaudhary, N. (2022). Employee Productivity: An Analysis of Dimensions and Methodology through Systematic Literature Review. *Empirical Economics Letters*, 21(4), 183-204. [https://www.researchgate.net/publication/363919302\\_Employee\\_Productivity\\_An\\_Analysis\\_of\\_Dimensions\\_and\\_Methodology\\_through\\_Systematic\\_Literature\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/363919302_Employee_Productivity_An_Analysis_of_Dimensions_and_Methodology_through_Systematic_Literature_Review)
- Stone, A., & Patterson, K. (2023). The History of Leadership Focus. En G. E. Roberts, *The Palgrave Handbook of Servant Leadership* (págs. 689-715). [Springer].
- Suarez, S. (2022). *Clima laboral y productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], Repositorio de la Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94503/Suarez\\_PSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94503/Suarez_PSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Taheri, R., Miah, M., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 1-5. <https://ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/643/362>

Terranova, J. (17 de Febrero de 2023). Productividad de trabajadores en Perú retrocede a nivel de hace 4 años. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/productividad-de-trabajadores-en-peru-retrocede-a-nivel-de-hace-4-anos-noticia/#:~:text=La%20productividad%20por%20trabajador%20fue,el%20021%2C%20seg%C3%BAn%20el%20IPE.&text=Lima%2C%2017%2F02%2F2023,Peruano%20de%20Econom%C3%AD>

Thuda, A., Sari, J., & Maharani, A. (2019). Employees Perception of Human Capital Practices, Employee's Productivity, and Company Performance. *IJBE: Integrated Journal of Business and Economics*, 3(3): 240-250. <https://core.ac.uk/download/pdf/267807508.pdf>

Timmermann, D. (2017). Productivity, Effectiveness, Efficiency Basic Concepts of the Economics of Education. En P. Siljander, K. Kontio, & E. Pikkarainen, *Schools in Transition* (págs. 139-159). [Sense Publishers]. doi:[https://doi.org/10.1007/978-94-6300-827-3\\_9](https://doi.org/10.1007/978-94-6300-827-3_9)

Uribe, M. (2021). *Administración estratégica. Modelo de aplicación para organizaciones latinoamericanas*. Bogotá: Ediciones de la U. [https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n\\_estrat%C3%A9gica/s0cxEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Productividad+\(eficacia,+eficiencia+y+efectividad\)&pg=PA133&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica/s0cxEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Productividad+(eficacia,+eficiencia+y+efectividad)&pg=PA133&printsec=frontcover)

Vargas, G. (2021). Application of the rensis likert theory in the organizational climate. *Ciencia Latina*, 6(1), 994-1018. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558/2172>

Vergara, A., Callao, M., & Puican, H. (2021). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia Latina*, 5(6), 14553-14570. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1418/1957>

Zhenjing, G., Chupradit, S., Yen Ku, K., Nassan, A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10, 1-13. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.890400/full>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Clima laboral en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.					
<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Diseño metodológico</b>	<b>Población y muestra</b>
<p><b>Problema general:</b> ¿De qué manera influye el clima laboral en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿De qué manera influye la motivación en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023?</p> <p>¿De qué manera influye el liderazgo en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023?</p> <p>¿De qué manera influye la comunicación en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar de qué manera influye el clima laboral en la productividad de los colaboradores de un Hipermercado de Sullana, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar de qué manera influye la motivación en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.</p> <p>Determinar de qué manera influye el liderazgo en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.</p> <p>Determinar de qué manera influye la comunicación en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> El clima laboral influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> La motivación influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.</p> <p>El liderazgo influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.</p> <p>La comunicación influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Clima laboral</b></p> <p>X1: Motivación X2: Liderazgo X3: Comunicación</p> <p><b>Variable 2:</b> <b>Productividad</b></p> <p>Y1: Eficiencia Y2: Eficacia Y3: Efectividad</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> No experimental <b>Nivel:</b> correlacional causal (explicativa).</p> <p><b>Técnicas e instrumentos:</b> - Encuesta</p> <p><b>Procedimiento de recolección de datos:</b> SPSS y Excel Estadística descriptiva e inferencial: Tablas y gráficos.</p>	<p>Población: 87 trabajadores de un Hipermercado peruano.</p> <p>Muestra: 87 trabajadores de un Hipermercado peruano.</p>



## Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	El clima laboral es el conjunto de características que percibe el trabajador en su ambiente de trabajo, siendo fundamental la dinamización de la comunicación, motivación y liderazgo en la búsqueda de cohesión interna en una empresa (Olaz & Ortiz, 2022).	El clima laboral estará conformado por la dimensión motivación, liderazgo y comunicación, según sus indicadores correspondientes mediante un cuestionario de escala ordinal de tipo Likert	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estímulo.</li> <li>- Condiciones de trabajo.</li> <li>- Realización personal.</li> </ul>	Ordinal (Likert) (1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Capacidad de gestión de personas.</li> <li>- Capacidad para reconocer el logro del equipo.</li> </ul>	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de información.</li> <li>- Canales de comunicación.</li> <li>- Relaciones interpersonales.</li> </ul>	
Productividad	La productividad mide los resultados que se desean alcanzar y los recursos necesarios invertidos, es decir, evalúa el desempeño de los trabajadores y el cumplimiento de las metas organizacionales tomando en cuenta factores como la eficacia, eficiencia y efectividad (Uribe, 2021).	La productividad estará conformada por la dimensión eficacia, eficiencia y efectividad, según sus indicadores correspondientes mediante un cuestionario de escala ordinal de tipo Likert.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades planeadas.</li> <li>- Resultados planeados</li> </ul>	Ordinal (Likert) (1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resultados alcanzados</li> </ul>	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meta deseado.</li> </ul>	

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos



El presente cuestionario busca recopilar datos generados por los encuestados, el objetivo es determinar de qué manera influye el clima laboral en la productividad de los colaboradores de un Hipermercado de Sullana, 2023

Estimado(a) lea los ítems y marque con una X la alternativa elegida según cada ítem. (1)

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ÍTEMS	VARIABLE: CLIMA LABORAL	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Motivación</b>						
<b>Indicador: Estímulo</b>						
1	Considero que la empresa se preocupa por brindar estímulo mediante mejores condiciones laborales.					
2	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
3	Considero que el estímulo de las responsabilidades del puesto está claramente definido.					
<b>Indicador: Condiciones de trabajo</b>						
4	Considero que las condiciones de trabajo respecto al horario me permiten atender mis necesidades personales.					
5	Considero que las condiciones de trabajo respecto a mi remuneración están de acuerdo con mi desempeño y mis logros.					
6	Las condiciones de trabajo que me brindan son momentos para descansar de mis actividades de trabajo.					
7	De acuerdo a las condiciones de trabajo considero que no tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador para desempeñar las funciones de mi puesto en el trabajo.					
<b>Indicador: Realización personal</b>						
8	Considero que la realización personal que tengo son oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa.					
9	Considero que la empresa se preocupa por mi realización personal al brindarme capacitación en áreas de interés y que forman parte importante de mi desarrollo.					
10	Considero que mi ambiente de trabajo me estimula e inspira a dar lo mejor de mí, logrando mi realización personal.					

ÍTEMS	VARIABLE: CLIMA LABORAL	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Liderazgo</b>						
<b>Indicador: Dirección</b>						
11	Considero que la dirección manifiesta y verifica el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores.					
12	Considero que la dirección contribuye a crear condiciones para el progreso del trabajador.					
13	Considero que existe buena dirección de los recursos humanos.					
<b>Indicador: Capacidad de gestión de personas</b>						
14	Considero que la capacidad de gestión de personas de mi jefe directo es justa, en sus decisiones.					
15	Considero que la capacidad de gestión de personas de mi jefe es brindar apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
16	Considero la capacidad de gestión de personas que mi jefe inmediato es estar disponible cuando lo requiero.					
17	Considero que existe un trato justo en la empresa.					
<b>Indicador: Capacidad para reconocer el logro del equipo</b>						
18	Considero que mi jefe inmediato me hace revisiones/evaluaciones regulares de trabajo a fin de reconocer el logro del equipo.					
19	Considero que mi jefe inmediato de acuerdo a su capacidad para reconocer el logro del equipo, pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.					
20	Considero que mi jefe de acuerdo a su capacidad para reconocer el logro del equipo, expresa reconocimientos por los logros alcanzados.					
<b>Dimensión: Comunicación</b>						
<b>Indicador: Nivel de información</b>						
21	Considero que en mi oficina y demás áreas de la institución, el nivel de información fluye adecuadamente.					
22	Considero que cuento con acceso al nivel de información necesaria para cumplir con mi trabajo.					
<b>Indicador: Canales de comunicación</b>						
23	Considero que existen suficientes canales de comunicación (teléfono, correo institucional, entre otros).					
24	Considero que existen adecuados canales de comunicación y muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo.					
<b>Indicador: Relaciones interpersonales</b>						
25	Considero que puedo confiar en mis compañeros de trabajo, siendo así que existen buenas relaciones personales.					
26	Considero que existen relaciones interpersonales, pues se percibe empatía entre los colaboradores.					

**CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD**

El presente cuestionario busca recopilar datos generados por los encuestados, el objetivo es determinar de qué manera influye el clima laboral en la productividad de los colaboradores de un Hipermercado de Sullana, 2023.

Estimado(a) lea los ítems y marque con una X la alternativa elegida según cada ítem.

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ÍTEMS	VARIABLE: PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Eficiencia</b>						
<b>Indicador: Actividades planeadas</b>						
1	Considero estar de acuerdo con las actividades planeadas.					
2	Considero realizar las actividades planeadas diarias con eficiencia en el tiempo establecido.					
3	Considero que el trabajo diario de acuerdo a las actividades planeadas en grupo, motiva el desempeño con más eficiencia con el mínimo recurso posible.					
<b>Indicador: Resultados planeados</b>						
4	Considero que la jefatura del área monitorea los trabajos planificados.					
5	Considero que los resultados obtenidos de las actividades planeadas reflejan los resultados esperados.					
<b>Dimensión: Eficacia</b>						
<b>Indicador: Resultados alcanzados</b>						
6	Considero que el trabajo asignado cumple con los resultados que se desean alcanzar.					
7	Considero estar satisfecho(a) con los resultados alcanzados.					
8	Considero que las herramientas requeridas para la ejecución de las actividades son usadas adecuadamente, cumpliendo los resultados alcanzados.					
9	Considero que las herramientas utilizadas para lograr los resultados alcanzados, son las adecuadas para el cumplimiento de las labores.					
10	Considero que se emplea adecuadamente los recursos asignados cuando realiza sus actividades para el logro de resultados alcanzados.					
<b>Dimensión: Efectividad</b>						
<b>Indicador: Meta deseado</b>						
11	Considero que está en la competencia de obtener los resultados deseados.					
12	Considero que las actividades que realizo han producido los efectos esperados de la meta deseada.					
13	Considero que los trabajadores somos reconocidos por las metas deseadas de la empresa.					

## Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de 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. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Karina Tomasa Valdiviezo Pérez
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor (   )
Área de formación académica:	Clínica (   )      Social (   ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Organizacional (   )
Áreas de experiencia profesional:	15 años
Institución donde labora:	Universidad San Pedro
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (   ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario de clima laboral
Autor:	Cáceres (2022)
Adaptado:	Rentería Lujan Viviana Lizet
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Por el mismo autor
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hipermercados de Sullana
Significación:	Está conformada por 26 ítems de acuerdo a cada indicador, agrupados según las dimensiones liderazgo, motivación y comunicación, la escala que emplea es ordinal de tipo Likert.  (1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

#### 4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>- Motivación</li><li>- Liderazgo</li><li>- Comunicación</li></ul>	El clima laboral es el conjunto de características que percibe el trabajador en su ambiente de trabajo, siendo fundamental la dinamización de la <b>comunicación, motivación y liderazgo</b> en la búsqueda de cohesión interna en una empresa (Olaz & Ortiz, 2022).

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a usted el cuestionario “Clima laboral” adaptado por Rentería Lujan Viviana Lizet en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 solicito brinde sus observaciones que considere pertinentes.*

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

**Dimensiones del instrumento:** el presente instrumento para evaluar el clima laboral, se compone de tres dimensiones: motivación, liderazgo y comunicación.

- Primera dimensión: Motivación
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la motivación, el estímulo, condiciones de trabajo y realización personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Estímulo.	1. Considero que la empresa se preocupa por brindar estímulo mediante mejores condiciones laborales. 2. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo. 3. Considero que el estímulo de las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
Condiciones de trabajo.	4. Considero que las condiciones de trabajo respecto al horario me permiten atender mis necesidades personales. 5. Considero que las condiciones de trabajo respecto a mi remuneración están de acuerdo con mi desempeño y mis logros. 6. Las condiciones de trabajo que me brindan son momentos para descansar de mis actividades de trabajo. 7. De acuerdo a las condiciones de trabajo considero que no tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador para desempeñar las funciones de mi puesto en el trabajo.	4	4	4	
Realización personal.	8. Considero que la realización personal que tengo son oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa. 9. Considero que la empresa se preocupa por mi realización personal al brindarme capacitación en áreas de interés y que forman parte importante de mi desarrollo. 10. Considero que mi ambiente de trabajo	4	4	4	

	me estimula e inspira a dar lo mejor de mí, logrando mi realización personal.				
--	---	--	--	--	--

- Segunda dimensión: Liderazgo
  - Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la dirección, capacidad de gestión de personas y capacidad para reconocer el logro del equipo

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Dirección	11. Considero que la dirección manifiesta y verifica el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores. 12. Considero que la dirección contribuye a crear condiciones para el progreso del trabajador. 13. Considero que existe buena dirección de los recursos humanos.	4	4	4	
Capacidad de gestión de personas.	14. Considero que la capacidad de gestión de personas de mi jefe directo es justa, en sus decisiones. 15. Considero que la capacidad de gestión de personas de mi jefe es brindar apoyo para superar los obstáculos que se presentan. 16. Considero la capacidad de gestión de personas que mi jefe inmediato es estar disponible cuando lo requiero. 17. Considero que existe un trato justo en la empresa.	4	4	4	
Capacidad para reconocer el logro del equipo.	18. Considero que mi jefe inmediato me hace revisiones/evaluaciones regulares de trabajo a fin de reconocer el logro del equipo. 19. Considero que mi jefe inmediato de acuerdo a su capacidad para reconocer el logro del equipo, pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones. 20. Considero que mi jefe de acuerdo a su capacidad para reconocer el logro del equipo, expresa reconocimientos por los logros alcanzados.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Comunicación
  - Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el nivel de información, canales de comunicación y relaciones interpersonales.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Nivel de información.	21. Considero que, en mi oficina y demás áreas de la institución, el nivel de información fluye adecuadamente. 22. Considero que cuento con acceso al nivel de información necesaria para cumplir con mi trabajo.	4	4	4	
Canales de comunicación.	23. Considero que existen suficientes canales de comunicación (teléfono, correo institucional, entre otros). 24. Considero que existen adecuados canales de comunicación y muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	
Relaciones interpersonales.	25. Considero que puedo confiar en mis compañeros de trabajo, siendo así que existen buenas relaciones personales. 26. Considero que existen relaciones interpersonales, pues se percibe empatía entre los colaboradores.	4	4	4	



**Mg. Karina Valdiviezo Pérez**  
 CLAD 3142  
 DNI: 02874217

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de productividad". 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. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Karina Tomasa Valdiviezo Pérez	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	15 años	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad San Pedro	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la prueba:</b>	Cuestionario de productividad
<b>Autor:</b>	Suarez (2022)
<b>Adaptado:</b>	Rentería Lujan, Viviana Lizet
<b>Procedencia:</b>	Piura - Perú
<b>Administración:</b>	Por el mismo autor
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	
<b>Significación:</b>	Está conformado por 13 ítems de acuerdo a cada indicador, agrupados según las dimensiones, eficacia, eficiencia y efectividad. la escala que emplea es ordinal de tipo Likert. (1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

#### 4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Productividad	- Eficiencia - Eficacia - Efectividad	La productividad mide los resultados que se desean alcanzar y los recursos necesarios invertidos, es decir, evalúa el desempeño de los trabajadores y el cumplimiento de las metas organizacionales tomando en cuenta factores como la <b>eficacia, eficiencia y efectividad</b> (Uribe, 2021).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presento a usted el cuestionario “Productividad” adaptado por Rentería Lujan Viviana Lizet en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 solicito brinde sus observaciones que considere pertinentes.*

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

**Dimensiones del instrumento:** el presente instrumento busca evaluar la productividad, se compone de tres dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Efectividad.

- Primera dimensión: Eficiencia.
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir las actividades planeadas y resultados planeados.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Actividades planeadas	1. Considero estar de acuerdo con las actividades planeadas. 2. Considero realizar las actividades planeadas diarias con eficiencia en el tiempo establecido. 3. Considero que el trabajo diario de acuerdo a las actividades planeadas en grupo, motiva el desempeño con más eficiencia con el mínimo recurso posible.	4	4	4	
Resultados planeados	4. Considero que la jefatura del área monitorea los trabajos planificados. 5. Considero que los resultados obtenidos de las actividades planeadas reflejan los resultados esperados.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir los resultados alcanzados.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Resultados alcanzados	6. Considero que el trabajo asignado cumple con los resultados que se desean alcanzar. 7. Considero estar satisfecho(a) con los resultados alcanzados. 8. Considero que las herramientas requeridas para la ejecución de las actividades son usadas adecuadamente, cumpliendo los resultados alcanzados. 9. Considero que as herramientas utilizadas para lograr los resultados alcanzados, son las adecuadas para el cumplimiento de las labores.	4	4	4	

	10. Considero que se emplea adecuadamente los recursos asignados cuando realiza sus actividades para el logro de resultados alcanzados.				
--	---	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Efectividad
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la meta deseada.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Meta deseada	11. Considero que está en la competencia de obtener los resultados deseados. 12. Considero que las actividades que realizo han producido los efectos esperados de la meta deseada. 13. Considero que los trabajadores somos reconocidos por las metas deseadas de la empresa.	4	4	4	



**Mg. Karina Valdiviezo Pérez**  
CLAD 3142  
DNI: 02874217



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de 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. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Yuliana Uribe Liberato	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	8 años	
Institución donde labora:	TALENTUS CENTRO DE CAPACITACION	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario de clima laboral
Autor:	Cáceres (2022)
Adaptado:	Rentería Lujan Viviana Lizet
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Por el mismo autor
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hipermercados de Sullana
Significación:	Está conformada por 26 ítems de acuerdo a cada indicador, agrupados según las dimensiones liderazgo, motivación y comunicación, la escala que emplea es ordinal de tipo Likert.  (1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

#### 4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>- Motivación</li><li>- Liderazgo</li><li>- Comunicación</li></ul>	El clima laboral es el conjunto de características que percibe el trabajador en su ambiente de trabajo, siendo fundamental la dinamización de la <b>comunicación, motivación y liderazgo</b> en la búsqueda de cohesión interna en una empresa (Olaz & Ortiz, 2022).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presento a usted el cuestionario "Clima laboral" adaptado por Rentería Lujan Viviana Lizet en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 solicito brinde sus observaciones que considere pertinentes.

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

**Dimensiones del instrumento:** el presente instrumento para evaluar el clima laboral, se compone de tres dimensiones: motivación, liderazgo y comunicación.

- Primera dimensión: Motivación
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la motivación, el estímulo, condiciones de trabajo y realización personal.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Estímulo.	1. Considero que la empresa se preocupa por brindar estímulo mediante mejores condiciones laborales. 2. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo. 3. Considero que el estímulo de las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
Condiciones de trabajo.	4. Considero que las condiciones de trabajo respecto al horario me permiten atender mis necesidades personales. 5. Considero que las condiciones de trabajo respecto a mi remuneración están de acuerdo con mi desempeño y mis logros. 6. Las condiciones de trabajo que me brindan son momentos para descansar de mis actividades de trabajo. 7. De acuerdo a las condiciones de trabajo considero que no tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador para desempeñar las funciones de mi puesto en el trabajo.	4	4	4	
Realización personal.	8. Considero que la realización personal que tengo son oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa. 9. Considero que la empresa se preocupa por mi realización personal al brindarme capacitación en áreas de interés y que forman parte importante de mi desarrollo. 10. Considero que mi ambiente de trabajo	4	4	4	



	me estimula e inspira a dar lo mejor de mí, logrando mi realización personal.				
--	---	--	--	--	--

- Segunda dimensión: Liderazgo

- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la dirección, capacidad de gestión de personas y capacidad para reconocer el logro del equipo

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Dirección	11. Considero que la dirección manifiesta y verifica el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores. 12. Considero que la dirección contribuye a crear condiciones para el progreso del trabajador. 13. Considero que existe buena dirección de los recursos humanos.	4	4	4	
Capacidad de gestión de personas.	14. Considero que la capacidad de gestión de personas de mi jefe directo es justa, en sus decisiones. 15. Considero que la capacidad de gestión de personas de mi jefe es brindar apoyo para superar los obstáculos que se presentan. 16. Considero la capacidad de gestión de personas que mi jefe inmediato es estar disponible cuando lo requiero. 17. Considero que existe un trato justo en la empresa.	4	4	4	
Capacidad para reconocer el logro del equipo.	18. Considero que mi jefe inmediato me hace revisiones/evaluaciones regulares de trabajo a fin de reconocer el logro del equipo. 19. Considero que mi jefe inmediato de acuerdo a su capacidad para reconocer el logro del equipo, pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones. 20. Considero que mi jefe de acuerdo a su capacidad para reconocer el logro del equipo, expresa reconocimientos por los logros alcanzados.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comunicación

- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el nivel de información, canales de comunicación y relaciones interpersonales.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Nivel de información.	21. Considero que, en mi oficina y demás áreas de la institución, el nivel de información fluye adecuadamente. 22. Considero que cuento con acceso al nivel de información necesaria para cumplir con mi trabajo.	4	4	4	
Canales de comunicación.	23. Considero que existen suficientes canales de comunicación (teléfono, correo institucional, entre otros). 24. Considero que existen adecuados canales de comunicación y muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	
Relaciones interpersonales.	25. Considero que puedo confiar en mis compañeros de trabajo, siendo así que existen buenas relaciones personales. 26. Considero que existen relaciones interpersonales, pues se percibe empatía entre los colaboradores.	4	4	4	

  
 Ylenia Dines Liberato  
 COORDINADORA PSICOPEDAGÓGICA ORGANIZACIONAL  
 2023/11/28

Firma del evaluador

DNI: 41729710

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de productividad". 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. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Yuliana Uribe Liberto	
Grado profesional:	Maestría ( x )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( x )
Áreas de experiencia profesional:	Recursos humanos	
Institución donde labora:	TALENTUS CENTRO DE CAPACITACION	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario de productividad
Autor:	Suarez (2022)
Adaptado:	Rentería Lujan, Viviana Lizet
Procedencia:	Piura – Perú
Administración:	Por el mismo autor
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	<p>Está conformado por 13 ítems de acuerdo a cada indicador, agrupados según las dimensiones, eficacia, eficiencia y efectividad. la escala que emplea es ordinal de tipo Likert.</p> <p>(1) Totalmente en desacuerdo  (2) Desacuerdo  (3) Indiferente  (4) De acuerdo  (5) Totalmente de acuerdo</p>

#### 4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Productividad	- Eficiencia - Eficacia - Efectividad	La productividad mide los resultados que se desean alcanzar y los recursos necesarios invertidos, es decir, evalúa el desempeño de los trabajadores y el cumplimiento de las metas organizacionales tomando en cuenta factores como la <b>eficacia, eficiencia y efectividad</b> (Uribe, 2021).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presento a usted el cuestionario "Productividad" adaptado por Rentería Lujan Viviana Lizet en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 solicito brinde sus observaciones que considere pertinentes.*

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

**Dimensiones del instrumento:** el presente instrumento busca evaluar la productividad, se compone de tres dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Efectividad.

- Primera dimensión: Eficiencia.
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir las actividades planeadas y resultados planeados.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Actividades planeadas	1. Considero estar de acuerdo con las actividades planeadas.	4	4	4	
	2. Considero realizar las actividades planeadas diarias con eficiencia en el tiempo establecido.				
	3. Considero que el trabajo diario de acuerdo a las actividades planeadas en grupo, motiva el desempeño con más eficiencia con el mínimo recurso posible.				
Resultados planeados	4. Considero que la jefatura del área monitorea los trabajos planificados.	4	4	4	
	5. Considero que los resultados obtenidos de las actividades planeadas reflejan los resultados esperados.				

- Segunda dimensión: Eficacia
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir los resultados alcanzados.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Resultados alcanzados	6. Considero que el trabajo asignado cumple con los resultados que se desean alcanzar.	4	4	4	
	7. Considero estar satisfecho(a) con los resultados alcanzados.				
	8. Considero que las herramientas requeridas para la ejecución de las actividades son usadas adecuadamente, cumpliendo los resultados alcanzados.				
	9. Considero que las herramientas utilizadas para lograr los resultados alcanzados, son las adecuadas para el cumplimiento de las labores.				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	10. Considero que se emplea adecuadamente los recursos asignados cuando realiza sus actividades para el logro de resultados alcanzados.				
--	---	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Efectividad
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la meta deseada.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Meta deseada	11. Considero que está en la competencia de obtener los resultados deseados. 12. Considero que las actividades que realizo han producido los efectos esperados de la meta deseada. 13. Considero que los trabajadores somos reconocidos por las metas deseadas de la empresa.	4	4	4	

*Yviana Urbe Liberato*  
ESPECIALISTA ORGANIZACIONAL  
C.P. 73754

Firma del evaluador

DNI: 41729710

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de 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. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gissella Graciela Alarcon Javier	
Grado profesional:	Maestría ( x )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( x )
Áreas de experiencia profesional:	12 años	
Institución donde labora:	SENATI	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario de clima laboral
Autor:	Cáceres (2022)
Adaptado:	Rentería Lujan Viviana Lizet
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Por el mismo autor
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hipermercados de Sullana
Significación:	<p>Está conformada por 26 ítems de acuerdo a cada indicador, agrupados según las dimensiones liderazgo, motivación y comunicación, la escala que emplea es ordinal de tipo Likert.</p> <p>(1) Totalmente en desacuerdo            (2) Desacuerdo            (3) Indiferente            (4) De acuerdo            (5) Totalmente de acuerdo</p>

#### 4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Comunicación</li> </ul>	El clima laboral es el conjunto de características que percibe el trabajador en su ambiente de trabajo, siendo fundamental la dinamización de la <b>comunicación, motivación y liderazgo</b> en la búsqueda de cohesión interna en una empresa (Olaz & Ortiz, 2022).



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presento a usted el cuestionario "Clima laboral" adaptado por Rentería Lujan Viviana Lizet en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 solicito brinde sus observaciones que considere pertinentes.*

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



**Dimensiones del instrumento:** el presente instrumento para evaluar el clima laboral, se compone de tres dimensiones: motivación, liderazgo y comunicación.

- Primera dimensión: Motivación
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la motivación, el estímulo, condiciones de trabajo y realización personal.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Estímulo.	1. Considero que la empresa se preocupa por brindar estímulo mediante mejores condiciones laborales. 2. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo. 3. Considero que el estímulo de las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
Condiciones de trabajo.	4. Considero que las condiciones de trabajo respecto al horario me permiten atender mis necesidades personales. 5. Considero que las condiciones de trabajo respecto a mi remuneración están de acuerdo con mi desempeño y mis logros. 6. Las condiciones de trabajo que me brindan son momentos para descansar de mis actividades de trabajo. 7. De acuerdo a las condiciones de trabajo considero que no tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador para desempeñar las funciones de mi puesto en el trabajo.	4	4	4	
Realización personal.	8. Considero que la realización personal que tengo son oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa. 9. Considero que la empresa se preocupa por mi realización personal al brindarme capacitación en áreas de interés y que forman parte importante de mi desarrollo. 10. Considero que mi ambiente de trabajo	4	4	4	



	me estimula e inspira a dar lo mejor de mí, logrando mi realización personal.				
--	---	--	--	--	--

• Segunda dimensión: Liderazgo

- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la dirección, capacidad de gestión de personas y capacidad para reconocer el logro del equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Dirección	11. Considero que la dirección manifiesta y verifica el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores. 12. Considero que la dirección contribuye a crear condiciones para el progreso del trabajador. 13. Considero que existe buena dirección de los recursos humanos.	4	4	4	
Capacidad de gestión de personas.	14. Considero que la capacidad de gestión de personas de mi jefe directo es justa, en sus decisiones. 15. Considero que la capacidad de gestión de personas de mi jefe es brindar apoyo para superar los obstáculos que se presentan. 16. Considero la capacidad de gestión de personas que mi jefe inmediato es estar disponible cuando lo requiero. 17. Considero que existe un trato justo en la empresa.	4	4	4	
Capacidad para reconocer el logro del equipo.	18. Considero que mi jefe inmediato me hace revisiones/evaluaciones regulares de trabajo a fin de reconocer el logro del equipo. 19. Considero que mi jefe inmediato de acuerdo a su capacidad para reconocer el logro del equipo, pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones. 20. Considero que mi jefe de acuerdo a su capacidad para reconocer el logro del equipo, expresa reconocimientos por los logros alcanzados.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Comunicación

- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el nivel de información, canales de comunicación y relaciones interpersonales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Nivel de información.	21. Considero que, en mi oficina y demás áreas de la institución, el nivel de información fluye adecuadamente. 22. Considero que cuento con acceso al nivel de información necesaria para cumplir con mi trabajo.	4	4	4	
Canales de comunicación.	23. Considero que existen suficientes canales de comunicación (teléfono, correo institucional, entre otros). 24. Considero que existen adecuados canales de comunicación y muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	
Relaciones interpersonales.	25. Considero que puedo confiar en mis compañeros de trabajo, siendo así que existen buenas relaciones personales. 26. Considero que existen relaciones interpersonales, pues se percibe empatía entre los colaboradores.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 45549835



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de productividad". 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. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Guissella Graciela Alarcon Javier
Grado profesional:	Maestría ( x )      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( )      Organizacional ( x )
Áreas de experiencia profesional:	Recursos humanos
Institución donde labora:	SENATI
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario de productividad
Autor:	Suarez (2022)
Adaptado:	Rentería Lujan, Viviana Lizet
Procedencia:	Piura – Perú
Administración:	Por el mismo autor
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Está conformado por 13 ítems de acuerdo a cada indicador, agrupados según las dimensiones, eficacia, eficiencia y efectividad. la escala que emplea es ordinal de tipo Likert. (1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.

#### 4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Productividad	- Eficiencia - Eficacia - Efectividad	La productividad mide los resultados que se desean alcanzar y los recursos necesarios invertidos, es decir, evalúa el desempeño de los trabajadores y el cumplimiento de las metas organizacionales tomando en cuenta factores como la <b>eficacia, eficiencia y efectividad</b> (Uribe, 2021).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presento a usted el cuestionario "Productividad" adaptado por Rentería Lujan Viviana Lizet en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 solicito brinde sus observaciones que considere pertinentes.

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



**Dimensiones del instrumento:** el presente instrumento busca evaluar la productividad, se compone de tres dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Efectividad.

- Primera dimensión: Eficiencia.
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir las actividades planeadas y resultados planeados.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Actividades planeadas	1. Considero estar de acuerdo con las actividades planeadas. 2. Considero realizar las actividades planeadas diarias con eficiencia en el tiempo establecido. 3. Considero que el trabajo diario de acuerdo a las actividades planeadas en grupo, motiva el desempeño con más eficiencia con el mínimo recurso posible.	4	4	4	
Resultados planeados	4. Considero que la jefatura del área monitorea los trabajos planificados. 5. Considero que los resultados obtenidos de las actividades planeadas reflejan los resultados esperados.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir los resultados alcanzados.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Resultados alcanzados	6. Considero que el trabajo asignado cumple con los resultados que se desean alcanzar. 7. Considero estar satisfecho(a) con los resultados alcanzados. 8. Considero que las herramientas requeridas para la ejecución de las actividades son usadas adecuadamente, cumpliendo los resultados alcanzados. 9. Considero que as herramientas utilizadas para lograr los resultados alcanzados, son las adecuadas para el cumplimiento de las labores.	4	4	4	



	10. Considero que se emplea adecuadamente los recursos asignados cuando realiza sus actividades para el logro de resultados alcanzados.				
--	---	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Efectividad
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la meta deseada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Meta deseada	11. Considero que está en la competencia de obtener los resultados deseados. 12. Considero que las actividades que realizo han producido los efectos esperados de la meta deseada. 13. Considero que los trabajadores somos reconocidos por las metas deseadas de la empresa.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 45549835

## **Anexo 5. Consentimiento informado**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Clima laboral en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.

Investigador (a) (es): Rentería Lujan, Viviana Lizet

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023”, cuyo objetivo es determinar de qué manera influye el clima laboral en la productividad de los colaboradores de un Hipermercado de Sullana, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de Maestría en Administración de negocios -MBA de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿De qué manera influye el clima laboral en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023?

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima laboral en la productividad de los colaboradores de un hipermercado peruano de Sullana, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de un hipermercado peruano de Sullana. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán



anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora

Rentería Lujan Viviana Lizet email: viviana2305@hotmail.com

y Docente asesor Mendívez Espinoza Yván Alexander email:

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....