



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima laboral y productividad de los colaboradores en Route To
Market S.A.C, Chiclayo – 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Castillo Veliz, Jhon Robinson (orcid.org/0000-0002-3157-5611)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (orcid.org/0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi persona, por creer en mí, por hacer todo el trabajo duro, por no tener días libres, por nunca renunciar, por ser alguien que siempre da su máximo esfuerzo, por intentar hacer siempre el bien.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, por poner a mi disposición sus recursos académicos y ayudarme a escalar en mi crecimiento profesional y en la vida general. Gracias a la empresa Route To Market,-Chiclayo, por la amabilidad que tuviera. De manera especial a la docente asesora Dra. Karin Corina Rojas Romero, por guiarme en el desarrollo de este proyecto, gracias por sus consejos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de Investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla Nro° 1. Alpha de Cronbach para la variable Clima Laboral	13
Tabla Nro° 2. Estadísticas de fiabilidad Clima laboral	13
Tabla Nro° 3. Alpha de Cronbach para la variable Productividad Laboral	13
Tabla Nro° 4. Estadísticas de fiabilidad Productividad Laboral	13
Tabla Nro° 5. Descriptivo de la variable Clima laboral	16
Tabla Nro° 6. Descripción de la variable Productividad Laboral	17
Tabla Nro° 7. Resumen de procesamiento de casos	18
Tabla Nro° 8. Tabla cruzada entre las variables Clima Laboral y Productividad Laboral	18
Tabla Nro° 9. Tabla cruzada entre las variables Talento Humano y Productividad Laboral	20
Tabla Nro° 10. Tabla cruzada entre las variables Diseño Organizacional y Productividad Laboral	21
Tabla Nro° 11. Tabla cruzada entre las variables tabla cruzada Cultura Organizacional y Productividad Laboral	22
Tabla Nro° 12. Hipótesis estadística.	24
Tabla Nro° 13. Prueba de normalidad para las variables y dimensiones	24
Tabla Nro° 14. Correlaciones Rho de Spearmen, Clima Laboral	24
Tabla Nro° 15. Correlaciones Rho de Spearmen, Talento Humano	25
Tabla Nro° 16. Correlaciones Rho de Spearmen, Diseño Organizacional	26
Tabla Nro° 17. Correlaciones Rho de Spearmen, Cultura Organizacional	26

Índice de gráficos y figuras

Figura Nro° 1. Análisis descriptivo de la variable Clima laboral	16
Figura Nro° 2. Análisis descriptivo de la variable Productividad Laboral	17
Figura Nro° 3. Histograma del cruce de variables Clima Organizacional y Productividad Laboral	18
Figura Nro° 4. Histograma del cruce de variable Talento Humano y Productividad Laboral	20
Figura Nro° 5. Histograma del cruce de variable Diseño Organizacional y Productividad Laboral	21
Figura Nro° 6. Histograma del cruce de variable Cultura Organizacional y Productividad Laboral	22

Resumen

Esta investigación que lleva como título “Clima laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Route To Market, Chiclayo – 2022.” siendo el propósito determinar si el Clima laboral se relaciona con la productividad laboral, de la misma manera se ha realizado la Propuesta y analizado los criterios administrativos en el proceso metodológico que presentó un tipo de investigación aplicado con el diseño no experimental, descriptiva correlacional – transversal, se trabajó con una población y muestra de 34 trabajadores. La conclusión más relevante se expresa en que basado en el estudio realizado, se encontró que la relación entre las variables Clima Laboral y Productividad es significativa al nivel de .517** positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, que a mayor injerencia del Clima Laboral mayor será la productividad, en pro de la empresa Route To Market, Chiclayo – 2022.

Palabras clave: Clima laboral, Productividad laboral, Clima organizacional.

Abstract

This research is entitled "Work environment and productivity of employees in the company Route To Market, Chiclayo - 2022." The purpose is to determine if the work climate is related to labor productivity, in the same way the Proposal has been made and the administrative criteria have been analyzed in the methodological process that presented a type of research applied with the non-experimental, descriptive correlational - transversal design. , we worked with a population and sample of 34 workers. The most relevant conclusion is expressed in that based on the study carried out, it was found that the relationship between the Work Climate and Productivity variables is significant at the level of $.517^{**}$ positive; therefore, it can be induced that there are positive connections, therefore, it can be deduced that the relationship is directly proportional; that is, the greater the interference of the Labor Climate, the greater the productivity, in favor of the company Route To Market, Chiclayo - 2022.

Keywords: Work climate, Work productivity, Organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, las empresas se encuentran en un proceso de recuperación y restauración a causa de los estragos que dejó los eventos pasados en el mundo. Por ello es que las empresas han dado paso a la toma de conciencia del talento humano que tienen, en búsqueda de que estos puedan incrementar su productividad. Para esto se ha buscado potenciar la dinámica relacional que se tienen entre trabajadores, con la finalidad que las percepciones del talento humano de la empresa mejoren y de esta manera pueda desarrollarse de mejor manera dentro del contexto laboral.

A nivel internacional, Encinas (2019) sostiene que a nivel mundial las empresas han reconocido que para mantener un adecuado nivel de competitividad es necesario atender, no solo el portafolio de productos o los servicios que ofrece, no solo inversiones en tecnología de punta o en sorprendentes campañas publicitarias, sino que es imprescindible atender también al talento humano. Puesto que es el talento humano el que complementa la estructura organizacional de la empresa, lo que permite un desarrollo integral, productividad y ventaja productiva.

Meza et al. (2019) sostiene que el capital humano, que se encuentra en un contexto laboral adecuado es la principal fuente de ventaja competitiva que se puede mantener de forma sostenible en las organizaciones y las empresas. Por ello es que se reconoce que el clima de trabajo que se tenga dentro de las empresas va a afectar a distintos procesos.

No se puede ignorar que las organizaciones se conforman por una gran estructura de seres humanos, los cuales distan unos de otros en comportamientos, creencias y actitudes que definen el tipo de relación que establecerán con sus compañeros. Por lo cual, es necesario mantener un buen clima laboral dentro de cualquier organización que quisiera ser funcional, para lo cual es necesario manejar ciertos factores que permitan conservar, sostener y optimizar las relaciones entre los trabajadores (Moreno, 2018).

Por otra parte, Zuñiga et al. (2021), sostiene que en las empresas en donde el clima laboral no es el adecuado, se obtienen resultados negativos de parte de los trabajadores, puesto que estos sufren repercusiones a nivel fisiológico y

psicológicos. Se tiene que considerar que en un ambiente laboral adecuado se presentan niveles de estrés, pero cuando el clima laboral es el inadecuado, este trae repercusiones negativas a nivel individual en los trabajadores y como consecuencia de ello a nivel grupal en la empresa.

A nivel nacional, según un reporte de Redacción EC (2018) el clima laboral es un factor trascendental para cualquier organización puesto que puede afectar el 20% de la productividad de la empresa. Roncal (2020) explica que, en el contexto actual, en donde la sociedad del conocimiento prima, se pueden encontrar trabajos donde el capital humano se presenta como un medio intangible que determinará el nivel de productividad de la empresa, por lo cual se requiere condiciones laborales que permitan a los trabajadores desempeñarse de manera sostenible en el tiempo de cara a la productividad.

Desde el enfoque local se tuvo como estudio a la empresa Route To Market, que es una empresa que se dedica a asesorías logísticas Implementando proyectos de Route To Market, reestructuraciones territoriales y planeación de rutas. La empresa ha emprendido un proceso de adecuación en el cual busca mejorar la productividad en la empresa, ante lo cual se ha podido observar que el desempeño actual que tienen los trabajadores es deficiente como consecuencia de un inadecuado clima laboral en las áreas de monitoreo y administrativos debido a un desorden en la documentación sumado a una carencia de equilibrio entre el trabajo y la vida cotidiana del colaborador.

Dando como resultado el estudio se consideró como problema general ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Route To Market Chiclayo – 2022? Y en cuanto a las preguntas específicas se señala que estos son ¿De qué manera el talento humano se relaciona con la Productividad de los colaboradores de la empresa Route To Market Chiclayo – 2022? ¿De qué manera el diseño organizacional se relaciona con la Productividad de los colaboradores de la empresa Route To Market Chiclayo – 2022? ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la Productividad de los colaboradores de la empresa Route To Market Chiclayo – 2022?

El proyecto de investigación se justifica a nivel metodológico, según Fernández (2020), ya que la presente investigación genera un aporte metodológico para futuras investigaciones, en primer lugar presenta un método confiable y válido para poder estudiar las variables de clima laboral y productividad, sumado a esto, se presente la creación de dos instrumentos para las variables estudiadas respectivamente. Por otro lado, se justifica de forma práctica ya que atiende a los intereses de la empresa al buscar identificar los niveles de productividad del trabajador, como de entender el clima laboral existente dentro de su organización. Además, el proyecto justifica su importancia y relevancia en la medida que se identifiquen los causales, se estará en condiciones de sugerir soluciones, lo cual permitirá mejorar las relaciones y el manejo de responsabilidades, así como mantener un equilibrio entre clima laboral y la productividad, teniendo finalmente resultados positivos.

Por lo que se plantea el objetivo general determinar si el Clima laboral se relaciona con la Productividad de los colaboradores de la empresa Route To Market Chiclayo – 2022. Y como objetivos específicos Determinar si el Talento Humano se relaciona con la Productividad de los colaboradores de la empresa Route To Market Chiclayo – 2022. Determinar si el Diseño Organizacional se relaciona con la Productividad de los colaboradores de la empresa Route To Market Chiclayo – 2022. Determinar si la Cultura Organizacional se relaciona con la Productividad de los colaboradores de la empresa Route To Market Chiclayo – 2022.

Por otra parte, tendremos como hipótesis general que el Clima Laboral se relaciona significativamente con la Productividad de los colaboradores de la empresa Route To Market Chiclayo – 2022. Y como hipótesis específicas que el Talento Humano se relaciona significativamente con la Productividad de los colaboradores de la empresa Route To Market Chiclayo – 2022. El Diseño Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad de los colaboradores de la empresa Route To Market Chiclayo – 2022. La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad de los colaboradores de la empresa Route To Market Chiclayo – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para sentar las bases de este proyecto, se tomó en consideración investigaciones que tratan los tópicos presentes aquí, a continuación, se muestra algunas aportaciones teóricas, a fin de entender el marco conceptual en el que se desarrolló esta investigación.

Lazo y Lazo (2018) realizaron un artículo en una empresa privada en Arequipa en la que aplicaron una muestra de 151 trabajadores, de los cuales había hombres entre 19 a 65 años y mujeres de 18 a 59. Para lo cual se aplicaron diferentes pruebas estadísticas entre las cuales se encuentra el R de Pearson. La investigación dio por resultado que el 47% de los trabajadores considere que el Clima Laboral es de nivel medio en esta empresa, además se encontró que no existe correlación entre la variable y la edad.

Huayllasco (2019) realizó una investigación en la empresa Daruchi Solutions S.A.C. en la que se propuso buscar la relación entre la apreciación de la satisfacción del cliente externo con el Clima Laboral dentro de la empresa, esto se realizó con la finalidad de plantear una estrategia de internacionalización. Para lograr ello se aplicó una investigación correlacional con el método deductivo explicativo. Los resultados de la investigación mostraron que no todas las dimensiones del Clima Laboral se relacionan con la satisfacción del cliente externo, pero se halló un buen nivel de Clima Laboral dentro de la empresa.

Rey de Castro et al. (2020) realizaron un artículo en el que investigan en un grupo de 120 trabajadores la relación existente entre el Clima Laboral y un modelo de gestión de competencias. Para lo cual, se aplicaron dos instrumentos de medición diferentes, uno en escala de Likert y otro dicotómica. Los resultados de la investigación demostraron la relación entre las variables de forma positiva ($Rho = 0.622$), así mismo, se estableció las relaciones entre las dimensiones y la variable Gestión por competencias con el Clima Laboral.

Muñoz et al. (2020) realizó una investigación enfocada en la productividad laboral de una empresa privada y la relación que esta tiene con la gestión del talento humano, para lo cual utilizó una metodología de nivel correlacional y diseño no experimental, en 60 colaboradores de la empresa. Los resultados de la

investigación concluyen que existe una relación alta y positiva entre las variables ($p < 0.05$; $Rho: 0698$).

Roncal (2020) realizó una investigación en la que se propuso identificar en un grupo 334 de directores en Lima Provincias la relación entre la gestión administrativa y el Clima Laboral. Este trabajo se realizó respetando la metodología del nivel correlacional y diseño no experimental. Los resultados de la investigación demostraron una relación alta positiva entre las variables con un Rho de 0.848.

Desde un ámbito internacional, Prada et al. (2020) realizaron una investigación en una empresa dedicada a la tecnología en la que se buscó descubrir si existe una correlación entre el clima de trabajo con la Productividad Laboral de los trabajadores de la empresa. Para realizar esta investigación se necesitó aplicar una metodología de enfoque mixto, en donde se aplicó un cuestionario con el que buscaba determinar la existencia de una correlación entre las variables. Los resultados concluyen demostrando la existencia entre las variables y entre casi todas las dimensiones.

Rodríguez et al. (2019) plantearon una investigación en la que se busca establecer una relación entre la innovación y la Productividad Laboral al analizar la industria manufacturera de México. Para lo cual se aplicó una investigación que siguió los parámetros de una investigación cuantitativa de nivel correlacional. Los resultados demostraron que existe una relativa influencia entre las variables, pero que esta no era determinante.

Ortiz y Ortiz (2019) plantearon una investigación en la que se busca estudiar en centros privados de salud la relación entre el clima organizacional y la Productividad Laboral, esto con la finalidad de plantear estrategias de mejora continua. Para esto se realizó una investigación de nivel correlacional con un diseño no experimental. Los resultados de la investigación demostraron la relación existente entre las variables y las dimensiones estudiadas.

Guerra et al. (2020) plantearon una investigación en cual analizaron el sector agrícola de la provincia de Cotopaxi, Ecuador en búsqueda de determinar si existe una relación entre el clima organizacional del sector con su nivel de Productividad Laboral. Para esto se realizó una investigación de nivel correlacional con un diseño

no experimental. Los resultados demostraron la existencia de una correlación entre las variables con un nivel de correlación de R de Pearson 0.661.

Fory et al. (2021) plantearon investigar dentro de un laboratorio la influencia del clima organizacional con la Productividad laboral de la empresa. Para lo cual se planteó analizar la metodología cuantitativa descriptiva. Dando por resultado que la población de la empresa no presenta problemas deficientes, pero tiene varios aspectos que puede mejorar dentro de la organización.

En cuanto a las bases teóricas que se aplicaron para la variable clima laboral, Chiavenato (2002) como se citó en Salas (2017) explica que esta se refiere a la calidad del ambiente que las organizaciones que es percibido por sus trabajadores. Se tiene que considerar que nivel del clima organizacional va a influir en la realización de los trabajos que el colaborador le brindará a la empresa.

Esto se sostiene por la información que brinda Fernández (2020), quien señala que una empresa es el reflejo de comunicación que existe entre colaboradores, con los clientes y los proveedores tanto internos como externos. Por su parte, se considera que esta variable se manifiesta por el nivel en que se encuentra los trabajadores en cuanto a lo satisfechos que se sienten en lo referente a su ambiente de trabajo. Es decir, el clima laboral puede entenderse como la percepción u opinión que se tiene con respecto a la gestión de la empresa, la relación con sus otros compañeros, la estructura de la empresa, entre otros.

Otra definición que se le puede dar al clima laboral de una empresa, es la de ser la percepción que tienen los colaboradores de su entorno de trabajo. Se tiene que considera que esta parte de las experiencias vividas en el trabajo diario de los colaboradores Oruna et al.(2021).

La importancia del clima laboral a nivel empresarial radica en que esta ocupa un papel fundamental para la colaboración de los trabajadores entre sí, que permitirá reducir los niveles de estrés que el medio conllevan Lazo & Lazo (2018).

Además de esto, se tiene que considerar que cuando en una empresa se tiene un clima laboral negativo, los trabajadores tienden a ser más susceptibles a nivel emocional, no reconocen sus errores, sino que culpan a otros, las quejas aumentan, y también el deseo de dominar a otros compañeros. Como

consecuencia de esto se conseguirá que los colaboradores no realicen un trabajo correcto, así también se dan casos en los que dejan de asistir, hasta renuncien y disminuya el desempeño y la Productividad laboral (Félix et al. (2018).

En cuanto a las dimensiones del clima laboral, estas son el talento humano, el diseño organizacional y la cultura organizacional. En cuanto al talento humano Chiavenato (2002) como se citó en Salas (2017) explica que esta área es sumamente sensible a la filosofía que la empresa tenga. Esta es contingente y situacional, dado que es dependiente de factores como la cultura, estructura, características, tecnología entre otros factores.

La dimensión diseño organizacional es entendida como el proceso en el que se planifica la cultura y estructura que la empresa tendrá para su correcto funcionamiento. Se tiene que considerar que, en base a este diseño, se podrá determinar los cambios de actitud, de valores, comportamiento, estructura organizacional entre otros Chiavenato (2002), como se citó en Salas (2017).

Así también, la dimensión de cultura organizacional se entiende como las relaciones que se tiene en una determinada organización, sumado a la forma de interacción, los valores y creencias que esta tenga, e incluso los modos de vida que se pueda observar independientemente Chiavenato, (2002), como se citó en Salas (2017).

Todo esto sostenido por la teoría de Bazalar y Choquehuanca (2020), quienes sostienen que el clima laboral de una institución va a apoyar la Productividad Laboral de los trabajadores, puesto que la producción así como el rendimiento será mayor, asimismo se reducirá el precio unitario de los productos o servicios brindados por la empresa.

Con respecto a la Productividad Laboral, esta se entiende desde el punto en que personas y elementos se unen para realizar una actividad o elaborar un producto determinado. En esta actividad se tiene que velar por reducir costos a la par que se busca incrementar la motivación, la trazabilidad y la personalización para realizar un determinado trabajo Casablanca (2022).

Urgilés et al. (2019) explica que la Productividad Laboral puede ser entendida desde diferentes perspectivas. Una de ellas es la elemental, en la que se

considera a esta como un derivado del verbo producir, entendiéndose a esta como la acción de proporcionar algo como consecuencia de un trabajo o una actividad. Más este término también puede ser entendido desde el marco laboral, económico o académico. Se considera que desde el sector empresarial se puede entender a la Productividad Laboral como el estándar que contabiliza la cantidad de servicios, recursos y/o bienes que se realiza en un proceso de un tiempo determinado.

Por otro lado, Campoverde y Coronel (2019) explican la Productividad Laboral como un aspecto central en cuanto a la evaluación de una empresa, la cual es trascendental e imprescindible de aplicar. Para poder cuantificar la Productividad Laboral de una empresa es necesario poder medir los insumos que fueron necesarios para la realización de un trabajo y contrastarlos con los resultados obtenidos, a lo cual se obtendrá como resultados la medición de la rentabilidad de la empresa.

Fontalvo et al. (2017) sostiene que a causa de la importancia que tiene la Productividad Laboral, es trascendental tener herramientas que permitan a los administradores conocer el desarrollo de los procesos internos de la empresa, para poder realizar los ajustes necesarios para que los resultados obtenidos sean los adecuados. Por lo mismo, para tener un nivel adecuado de Productividad Laboral es necesario disponer de herramientas como la supervisión en la empresa.

Así mismo es imprescindible el tener en cuenta las condiciones laborales de los colaboradores, por lo que es necesario que la empresa pueda establecer principios ergonómicos que respeten al colaborador y le brinden un espacio adecuado al trabajador, para que este pueda trabajar de manera adecuada en la empresa Colque (2018).

Con respecto a las dimensiones de la variable Productividad Laboral, en esta se considera la motivación, la supervisión, la eficiencia y la eficacia. Con respecto a la dimensión motivación Espinosa et al. (2017) sostienen que este es un factor trascendental para que el colaborador se sienta a gusto en su espacio de trabajo. Se añade que el colaborador se motiva en base a incentivos o palabras motivacionales, los cuales llevarán a un mejor desempeño laboral. De manera consecuente, se

considera que un colaborador motivado va a motivar a otros trabajadores, creando así un espacio de trabajo altamente productivo.

Por otro lado, Peña y Villón (2018) define a la motivación como la consecuencia de la interrelación entre el individuo y el estímulo que realiza una empresa con el objetivo de crear motivantes que impulsen a un colaborador a realizar una actividad determinada. Asimismo, se considera que esta es la voluntad que es característico de un individuo que busca esforzarse para la realización de un objetivo organizacional que implicará la satisfacción de una necesidad o deseo propio.

En cuanto a la supervisión, esta se realiza mediante la ejecución de actividades de seguimiento continuo y evaluaciones periódicas del trabajo que se realiza en una empresa Pelayo et al.(2019). Se considera que para poder realizar e acto de supervisión es necesario que se delegue funciones al personal, y que como consecuencia de este se realice el seguimiento para velar por el cumplimiento de estas actividades laborales. Se tiene que velar por mantener una vigilancia permanente frente a situaciones en las que los trabajadores no puedan con un trabajo determinado, por lo que los supervisores tienen que velar por los eventos que pudieran ocurrir.

Con respecto a la eficiencia como un aspecto a considerar para medir la Productividad Laboral de una empresa, se tiene que considerar que esta se puede medir al analizar la relación entre los resultados obtenidos con los recursos utilizados. Este aspecto busca reducir al mínimo el uso de recursos y sobre todo de desperdicios, de tiempo, materiales, mantenimientos no planteados y reparaciones con la finalidad de poder optimizar el uso de recursos determinados Gutierrez et al.(2014).

En cuanto a la eficacia, esta se entiende como el grado en que se desarrollan las tareas planeadas, utilizando los recursos planificados. Se resalta el hecho que sostiene que plantear mejoras en la eficacia conllevará a mejorar los niveles de Productividad Laboral. Estas mejoras tienen que estar enfocadas en los procesos, materiales equipos, la capacitación de los trabajadores, entre otros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de Investigación

El presente proyecto de investigación es de tipo básico, su característica principal es profundizar con más información el tema principal, asimismo reflejar un marco teórico representativo, resolviendo así un problema teórico sin entrar en el aspecto empírico de una investigación Valderrama & Jaimes. (2019).

La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, los autores señalan que la investigación cuantitativa tiene como base el refinamiento de la investigación vinculada a patrones numéricos que facilita la conexión de detalles y puntos de esta forma para dar respaldo a teorías e hipótesis, a su vez se empleó el análisis estadístico Ñaupás et al.(2018).

Diseño de investigación

El diseño de esta investigación fue de tipo no experimental a nivel correlacional por lo que se puede emplear método analítico para definir resultados y evaluar las partes que engloba el estudio desde el punto metodológico, como la población y/o muestra Hernández et al. (2014).

Asu vez me permitió demostrar numéricamente los resultados, cuantificar nuestros productos desde un punto de vista estadístico y recaudar información para probar o defender la hipótesis y teorías establecidas Arias & Covinos (2021).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima laboral.

El clima organizacional se refiere a la calidad del ambiente generado en las organizaciones y quienes brindan información de un favorable o no favorable clima organizacional son los integrantes de esa institución, el nivel de clima que se promueva en la organización influye en el nivel de motivación de cada trabajador en el desarrollo de sus labores (Chiavenato, 2002, como se citó en Salas, 2017, p. 20).

Por otro lado, tenemos a la definición operacional: La variable será evaluada por sus dimensiones talento humano, teniendo como indicadores la innovación, liderazgo, recompensa, confort; la dimensión diseño organizacional, con los indicadores toma de decisiones, remuneración, estructura, comunicación organizacional; y la dimensión cultura organizacional, con los indicadores conflicto, motivación laboral e identidad empresarial

Variable 2: Productividad Laboral.

La variable Productividad Laboral es el centro de evaluación en la empresa, se debe controlar la capacidad del sistema para la producción del producto que se requiere y al mismo es imprescindible medir el grado de los insumos que son utilizados, en relación a esto un aumento en la Productividad Laboral empleando los mismos insumos y como consecuencia existirá una mayor rentabilidad para la empresa Dávila et al. (2015), como se citó en Campoverde & Coronel (2019) (p. 5)

Por otro lado, tenemos a la definición operacional: La variable será evaluada por sus dimensiones motivación, con sus indicadores incentivos, palabras motivacionales y reconocimiento; la dimensión supervisión cumplimiento de actividades, delegar funciones; la dimensión eficiencia con sus indicadores recursos utilizados, calidad de trabajo y tiempo de entrega; y la dimensión eficiencia con el indicador logro de objetivos.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Teniendo en cuenta la definición teórica de población: la población está constituida por un grupo de individuos que a través del proceso se transforman en unidades de análisis. Hernández y Mendoza (2018). Por lo tanto, el proyecto de investigación se conformó con una población de 34 colaboradores de Route To Market, Chiclayo. Este es el número de personas a encuestar porque cumplen con los requisitos requeridos para la encuesta.

Se incluyó a todos los colaboradores que están consignados en planilla en Route To Market, Chiclayo.

No se excluyó a algún trabajador de Route To Market, Chiclayo.

Teniendo en cuenta la definición teórica de una muestra: es el decremento de la población principal, ya que en ella constatamos la totalidad de los elementos o individuos que son importantes para realizar una investigación concisa y correctamente distribuida, Otzen & Manterola, (2017). En la presente investigación, la muestra estará conformada por un total de 34 Trabajadores.

Teniendo en cuenta la definición teórica de un muestreo: La selección de los elementos a estudiarse será determinado de acuerdo con la conveniencia del investigador teniendo en cuenta los factores que considere pertinentes López & Fachelli (2015). El muestreo que se realizó en esta investigación, ha sido de tipo no probabilístico ya que la muestra fue designada al azar.

Teniendo en cuenta la definición teórica de unidad de análisis: Es el tipo de objeto definido por el investigador para ser investigado. Azcona et al (2013) (p. 70). Basado en lo anterior, la unidad de análisis que conforma este proyecto son los colaboradores de la empresa Route To Market, Chiclayo.

34. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se usó en este proyecto fue la encuesta, esta técnica según el enfoque del estudio es la que más se utiliza, la cual fue aplicada a los colaboradores de Route To Market. Esta técnica es requerida para la recolección de puntos asociados a las variables expuestas, desde perspectivas, opiniones y aportaciones las cuales son brindadas por los colaboradores, lo cual ayuda en la búsqueda de resultados precisos, (Munch & Angeles, 2016).

Stockemer (2019) explica que el cuestionario es un instrumento paramentado para el uso de investigaciones del enfoque cuantitativo, ya que este permite obtener información relevante de la población en forma de una base de datos. El instrumento de recolección de datos para la presente investigación fueron dos cuestionarios, el cual se compone de en base a 30 preguntas cada uno. Los cuales fueron planteados en función a las dimensiones y sus respectivos indicadores de la variable encontrados en la investigación y que se ven reflejado en la empresa Route To Market.

Tabla Nro° 1. Alpha de Cronbach para la variable Clima Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	34	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	34	100,0

Tabla Nro° 2. Estadísticas de fiabilidad Clima laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
<u>,927</u>	<u>30</u>

Nota. En tabla 2 se puede observar que fueron analizados los 100 datos procedentes de los elementos seleccionados en la muestra del estudio, de los cuales ninguno fue excluido. También se puede observar que se alcanzó para las 30 preguntas planteadas para el cuestionario sobre la variable Clima Laboral el valor con el test Alpha de Cronbach de 0,927; concluyendo que el instrumento es fiable.

Tabla Nro° 3. Alpha de Cronbach para la variable Productividad Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	34	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	34	100,0

Tabla Nro° 4. Estadísticas de fiabilidad Productividad Laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
<u>,936</u>	<u>30</u>

Nota. En la tabla 4 se puede observar que fueron analizados los 100 datos procedentes de los elementos seleccionados en la muestra del estudio, de los cuales ninguno fue excluido. También se puede observar que se alcanzó para las 30 preguntas planteadas para el cuestionario sobre la variable Productividad Laboral el valor con el test Alpha de Cronbach de 0,936; concluyendo que el instrumento es fiable.

3.5. Procedimiento

Primero, se identificará el problema que involucra los temas de estudio, luego se identificará a la población objeto. Después, por medio de una carta, se solicitará el permiso a quien corresponda a fin de llevar a cabo la investigación. Posterior a ello, se redactará el proyecto, a su vez, se construirá la instrucción, el marco teórico y metodológico del trabajo, se diseñarán los instrumentos en función a sus dimensiones e indicadores y se validarán oportunamente, luego de obtener la información de los cuestionarios se procesarán los datos en una hoja Excel y posterior a ello se podrá identificar el nivel de correlación a través de los estadígrafos teniendo en cuenta el tamaño de la muestra, siendo esta de 37 personas. Cabe señalar que los resultados serán presentados a través de tablas y figuras. Finalmente, se realizó las conclusiones y recomendaciones del trabajo.

3.6. Método de análisis de datos

En el trabajo se aplicará el método descriptivo porque se describirá el comportamiento de las variables a partir de la percepción de los colaboradores de la Route To Market S.A.C.-Chiclayo,2022, asimismo, los resultados serán expuestos y tablas de frecuencias con los porcentajes correspondientes, por otra parte, se empleará el método inferencial con la finalidad de analizar los resultados que serán alcanzados del procesamiento de los datos.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se tuvieron en cuenta en la investigación fueron seguir los parámetros de ética que establece la universidad Cesar Vallejo respecto al cumplimiento y desarrollo de las tesis, en cuanto a procedimientos y fondo de la investigación, los Ítems que se consideraron en este proyecto son:

Para la presente investigación se aplicó el consentimiento informado, se solicitó a la empresa el permiso para poder ejecutar los instrumentos a las unidades de análisis, se redactó y presento una carta, en donde figura una autorización la cual fue aceptada por la empresa.

De igual manera previo a ejecutar los instrumentos de recolección de datos, el investigador desarrollo una explicación a los encuestados en donde con se detalló el propósito de la investigación y el compromiso que esta tenía con su desarrollo en la empresa y en la sociedad.

Sumado a ello, el investigador implementó un protocolo para mantener la confidencialidad y seguridad de los datos de las encuestas.

Por último, en cuanto a la redacción esta se basó en los parámetros que brinda las normas APA, por lo que se respetó los derechos de autor de cada fuente utilizada, citándolas correctamente según corresponde.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables en estudio

Tabla Nro° 5. Descriptivo de la variable Clima laboral

Clima Organizacional		N	%
Baja		6	17.6%
Media		14	41.2%
Alta		14	41.2%

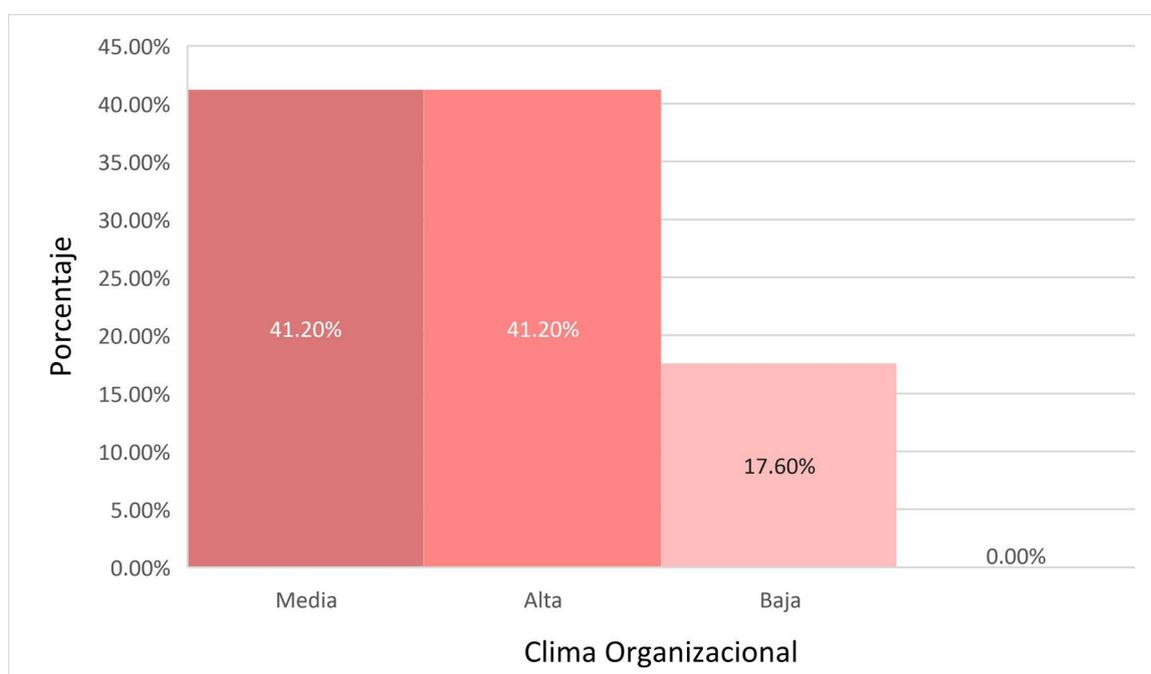


Figura Nro° 1. Análisis descriptivo de la variable Clima laboral

Nota. De acuerdo a la tabla 5 y la figura 1, del 100% de los encuestados; el 41.2 % indicaron que el clima laboral tiene una incidencia media. Por otro lado, el 17.6% señalaron que la comunicación asertiva tiene una incidencia baja. También existe el 41.2 % que manifestaron que perciben que la comunicación asertiva tiene una incidencia alta.

Tabla Nro° 6. Descripción de la variable Productividad Laboral

Productividad Laboral	N	%
Baja	8	23.5%
Media	16	47.1%
Alta	10	29.4%

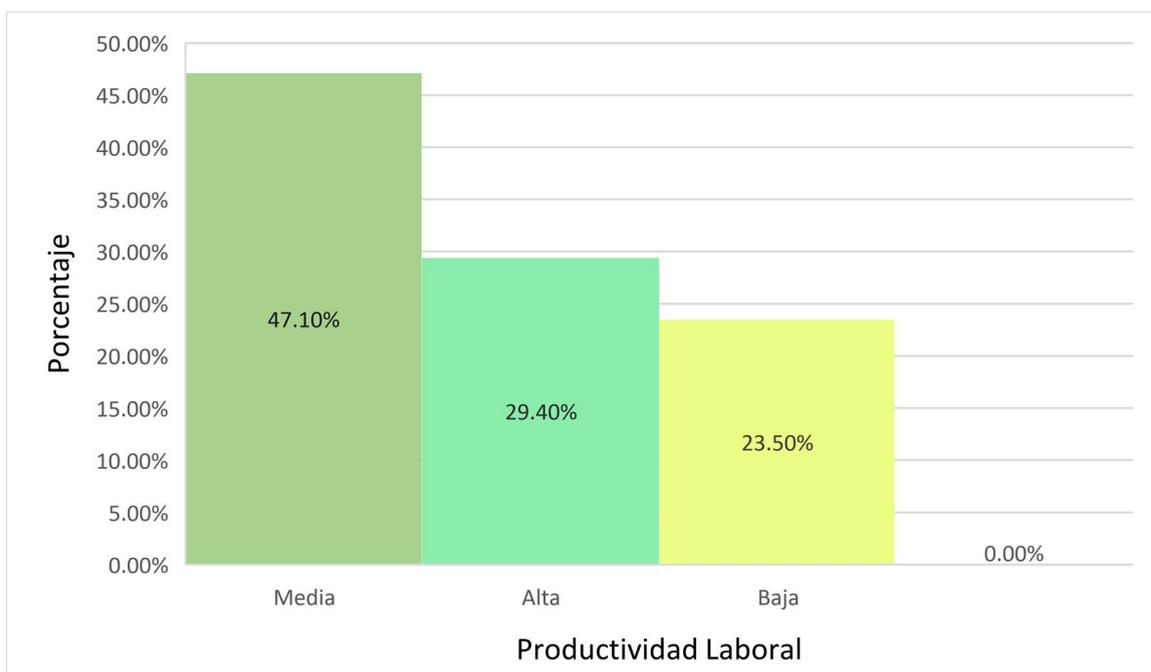


Figura Nro° 2. Análisis descriptivo de la variable Productividad Laboral

Nota. De acuerdo a la tabla 6 y la figura 2, del 100% de los encuestados; el 47.1 % indicaron que la comunicación asertiva tiene una incidencia media. Por otro lado, el 23.5 % señalaron que la comunicación asertiva tiene una incidencia baja. También existe el 29.4 % que manifestaron que perciben que la comunicación asertiva tiene una incidencia alta.

Análisis descriptivo bivariado

Tabla Nro° 7. Resumen de procesamiento de casos

	Casos Válido	Porcentaje	Perdidos N	Porcentaje	Total N	Porcentaje
Clima Organizacional	34	100.0%	0	0.0%	34	100.0%
Productividad Laboral	-	-	-	-	-	-

Tabla Nro° 8. Tabla cruzada entre Clima Laboral y Productividad Laboral

Clima Organizacional	Productividad Laboral	Productividad Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Clima Organizacional	Baja	11.8%	5.9%	-	17.6%
	Media	8.8%	23.5%	8.8%	41.2%
	Alta	2.9%	17.6%	20.6%	41.2%
Total		23.5%	47.1%	29.4%	100.0%

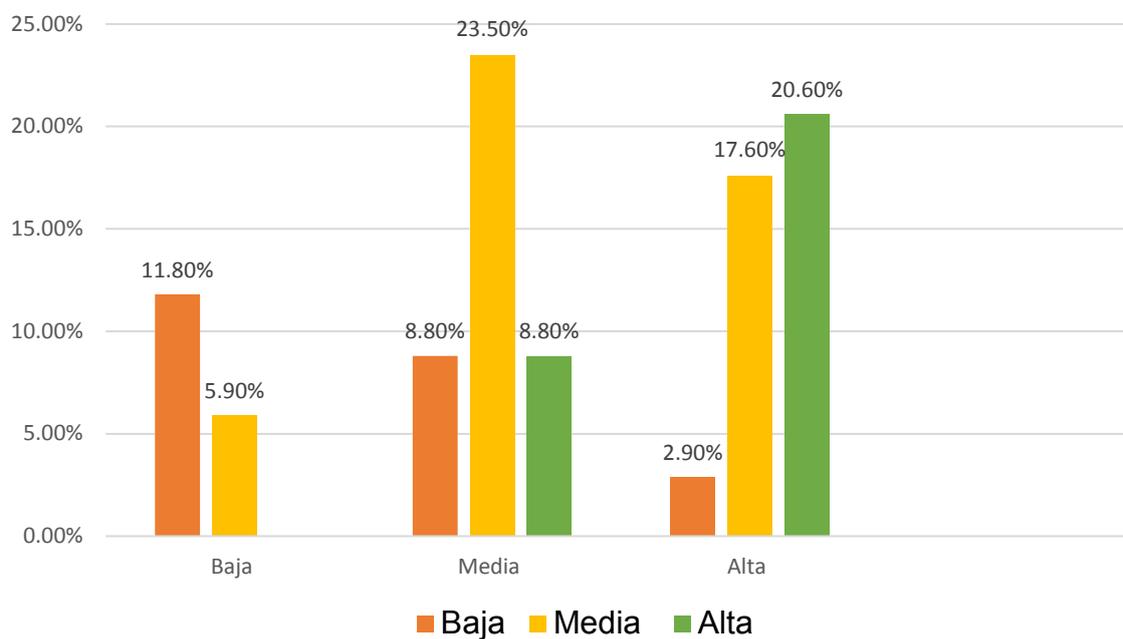


Figura Nro° 3. Histograma del cruce de variables Clima Organizacional y Productividad Laboral

Nota. Basándonos en la tabla 8 y en la figura 3, del 100% de los colaboradores encuestados, el 11.8% manifestó que el cruce de las variables Clima Laboral y Productividad Laboral resulto en un nivel bajo; el 23.5% manifestó que en el cruce de las variables Clima Laboral y Productividad Laboral resulto en un nivel medio; sin embargo, el 20.6% manifestó que en el cruce de las variables Clima Laboral y Productividad Laboral resulto en un nivel alto. cabe señalar que el 8.8% manifestó que cuando la Clima Laboral está a nivel medio, la Productividad Laboral alcanza un nivel bajo. También, el 8.8% considero que cuando la Clima Laboral está a nivel medio, la variable Productividad Laboral alcanzo el nivel alto. Por último, el 2.9% manifestó que cuando la Clima Laboral alcanzo un nivel alto, la Productividad Laboral resulto en un nivel bajo, Asimismo, el 17.6% indico que cuando la Clima Laboral alcanzo un nivel alto, la Productividad Laboral resulto en un nivel medio.

Tabla Nro° 9. Tabla cruzada entre las variables Talento Humano y Productividad Laboral

		Productividad Laboral Baja	Media	Alta	Total
Talento Humano	Baja	8.8%	2.9%	-	11.8%
	Media	11.8%	26.5%	11.8%	50.0%
	Alta	2.9%	17.6%	17.6%	38.2%
Total		23.5%	47.1%	29.4%	100.0%

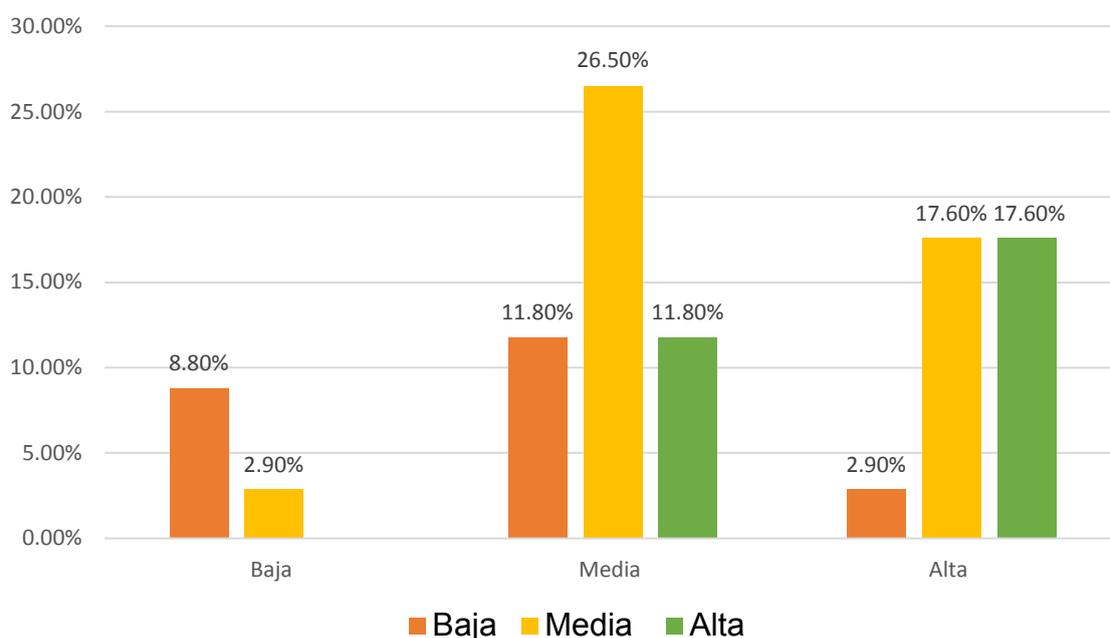


Figura Nro° 4. Histograma del cruce de variable Talento Humano y Productividad Laboral

Nota. Basándonos en la tabla 9 y la figura 4, del 100% de los colaboradores encuestados, el 8.8% manifestó que el cruce de las variables Talento Humano y Productividad Laboral resulto en un nivel bajo; el 26.5% manifestó que en el cruce de las variables Talento Humano y Productividad Laboral resulto en un nivel medio; sin embargo, el 17.6% manifestó que en el cruce de las variables Talento Humano y Productividad Laboral resulto en un nivel alto. cabe señalar que el 11.8% manifestó que cuando Talento Humano está a nivel medio, la Productividad Laboral alcanza un nivel bajo. También, el 11.8% considero que cuando Talento Humano está a nivel medio, la variable Productividad Laboral alcanzo el nivel alto. Por último,

el 2.9% manifestó que cuando Talento Humano alcanzo un nivel alto, la Productividad Laboral resulto en un nivel bajo, asimismo el 17.6% indico que cuando Talento Humano alcanzo un nivel alto, la Productividad Laboral resulto en un nivel medio.

Tabla Nro° 10. Tabla cruzada entre Diseño Organizacional y Productividad Laboral

		Productividad Laboral Baja	Media	Alta	Total
Diseño Organizacional	Baja	17.6%	5.9%	-	23.5%
	Media	2.9%	23.5%	5.9%	32.4%
	Alta	2.9%	17.6%	23.5%	44.1%
Total		23.5%	47.1%	29.4%	100.0%

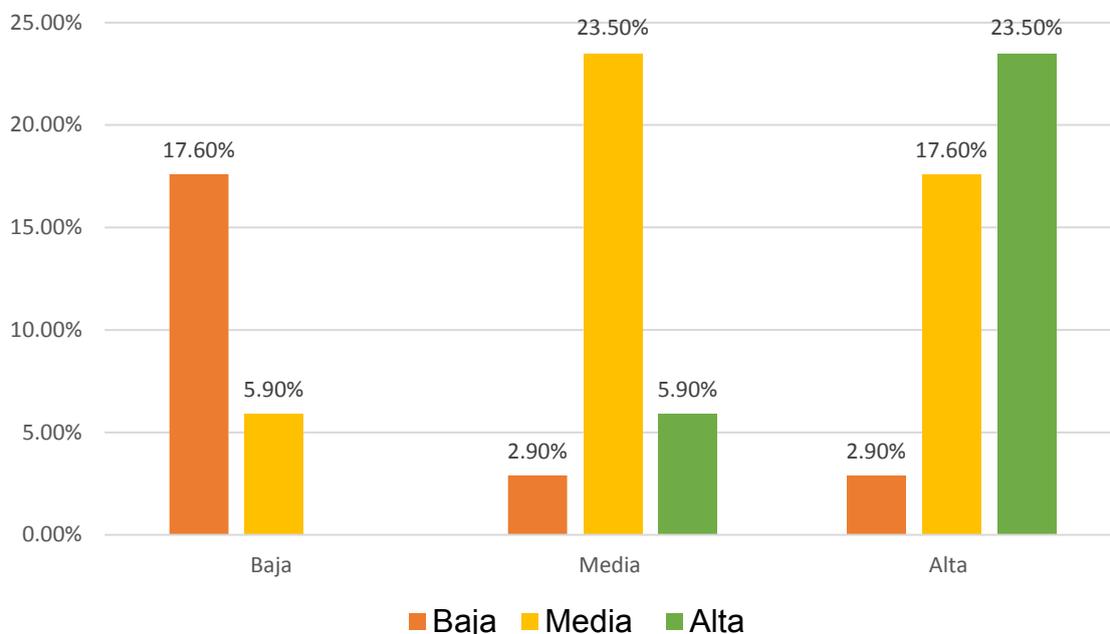


Figura Nro° 5. Histograma del cruce de variable Diseño Organizacional y Productividad Laboral

Nota. De acuerdo a la tabla 10 y la figura 5, del 100% de los encuestados, el 17.6% manifestó que el cruce de las variables Diseño Organizacional y Productividad Laboral resulto en un nivel bajo; el 23.5% manifestó que en el cruce de las variables Diseño Organizacional y Productividad Laboral resulto en un nivel medio; sin embargo, el 23.5% manifestó que en el cruce de las variables Diseño Organizacional y Productividad Laboral resulto en un nivel alto. cabe señalar que el

2.9% manifestó que cuando el Diseño Organizacional está a nivel medio, la productividad alcanza un nivel bajo. También, el 5.9% considero que cuando la Diseño Organizacional está a nivel medio, la variable productividad alcanzo el nivel alto. Asimismo, el 2.9% manifestó que cuando el Diseño Organizacional alcanzo un nivel alto, la productividad resulto en un nivel bajo, Por último, el 23.5% indico que cuando el Diseño Organizacional alcanzo un nivel alto, la productividad resulto en un nivel medio.

Tabla Nro° 11. Tabla cruzada entre las variables tabla cruzada Cultura Organizacional y Productividad Laboral

		Productividad Laboral Baja	Media	Alta	Total
Cultura Organizacional	Baja	14.7%	5.9%	-	20.6%
	Media	8.8%	35.3%	8.8%	52.9%
	Alta	-	5.9%	20.6%	26.5%
Total		23.5%	47.1%	29.4%	100.0%

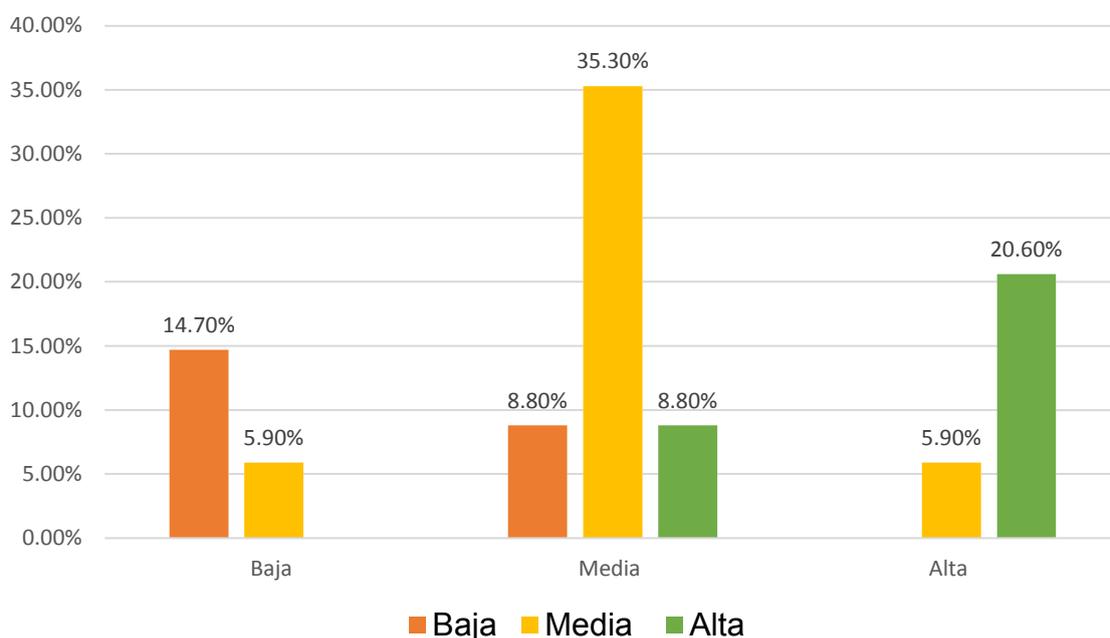


Figura Nro° 6. Histograma del cruce de variable Cultura Organizacional y Productividad Laboral

Nota. De acuerdo a la tabla 11 y la figura 6, del 100% de los encuestados, el 14.7% manifestó que el cruce de las variables Cultura Organizacional y Productividad

Laboral resulto en un nivel bajo; el 35.3% manifestó que en el cruce de las variables Cultura Organizacional y Productividad Laboral resulto en un nivel medio; sin embargo, el 20.6% manifestó que en el cruce de las variables Cultura Organizacional y Productividad Laboral resulto en un nivel alto. cabe señalar que el 5.9% manifestó que cuando la Cultura Organizacional está a nivel medio, la productividad alcanza un nivel bajo. También, el 8.8% considero que cuando la Cultura Organizacional está a nivel medio, la variable productividad alcanzo el nivel alto. Asimismo, el 8.8% manifestó que cuando la Cultura Organizacional alcanzo un nivel alto, la productividad resulto en un nivel bajo, Por último, el 5.9% indico que cuando la Cultura Organizacional alcanzo un nivel alto, la productividad resulto en un nivel medio.

Prueba de normalidad

Tabla Nro° 12. Hipótesis estadística.

Hipótesis nula	Valor $p > 0.05$	Los datos siguen una distribución normal.
Hipótesis alterna	Valor $p < 0.05$	Los datos no siguen una distribución normal.

Tabla Nro° 13. Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	.261	34	<.001	.791	34	<.001
Talento Humano	.272	34	<.001	.782	34	<.001
Diseño Organizacional	.278	34	<.001	.779	34	<.001
Cultura Organizacional	.269	34	<.001	.805	34	<.001
Productividad Laboral	.238	34	<.001	.810	34	<.001

Datos obtenidos en base a la información recolectado de los colaboradores de la empresa Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022

Nota. En la tabla 13, la prueba de normalidad para determinar la distribución para ambas variables Clima Organizacional y Productividad; así también, Clima Organizacional, Talento Humano, Diseño Organizacional, Cultura Organizacional y Productividad laboral, se determinó aplicar la prueba Shapiro-Wilk por ser una muestra con 34 colaboradores; dando así un resultado para la variables y dimensiones valores menores a 0,05; por ello, se acepta la hipótesis alterna, acogiendo que los datos de la variable no se rigen por una distribución convencional. Por lo tanto, se aplicó el estadígrafo de Rho Spearman para analizar muestras paramétricas en las hipótesis planteadas y evaluar el grado de correlación entre las variables y dimensiones del estudio.

Análisis inferencial bivariado

Prueba de hipótesis general.

Tabla Nro° 14. Correlaciones Rho de Spearmen, Clima Laboral

Clima Laboral	Coeficiente de correlación	Clima Organizacional	Productividad Laboral
		1.000	.517**

Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	34	34
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	.517**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	34	34

Datos obtenidos en base a la información recolectado de los colaboradores de la empresa Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022

Nota. Para contrastar de la hipótesis general se evidencia que el valor para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = .517** mediante el cual se determinó que la correlación para ambas variables es alta, cabe indicar que su relación es significativa; por lo tanto, se afirmó la existencia de una relación positiva y alta entre el Clima laboral y la Productividad Laboral de los colaboradores.

Prueba de hipótesis específica 1.

Tabla Nro° 15. Correlaciones Rho de Spearman, Talento Humano

Rho de Spearman	Talento Humano	Coeficiente de correlación	Talento Humano	Productividad Laboral
		Sig. (bilateral)	1.000	.443**
		N	.	.009
			34	34
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	.443**	1.000
		Sig. (bilateral)	.009	.
		N	34	34

Datos obtenidos en base a la información recolectado de los colaboradores de la empresa Route To Market, Chiclayo – 2022

Nota. Para contrastar de la hipótesis general se evidencia que el valor para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = .443** mediante el cual se determinó que la correlación para ambas variables es alta, cabe indicar que su relación es significativa; por lo tanto, se afirmó la existencia de una relación positiva y alta entre el Talento Humano y la Productividad Laboral de los colaboradores.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla Nro° 16. Correlaciones Rho de Spearman, Diseño Organizacional

Rho de Spearman	Diseño Organizacional	Coeficiente de correlación	Diseño Organizacional	Productividad Laboral
		Sig. (bilateral)	1.000	.624**
		N	.	<.001
			34	34
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	.624**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	34	34

Datos obtenidos en base a la información recolectado de los colaboradores de la empresa Route To Market, Chiclayo – 2022

Nota. Para contrastar de la hipótesis general se evidencia que el valor para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = .624** mediante el cual se determinó que la correlación para ambas variables es alta, cabe indicar que su relación es significativa; por lo tanto, se afirmó la existencia de una relación positiva y alta entre el Diseño Organizacional y la Productividad Laboral de los colaboradores.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla Nro° 17. Correlaciones Rho de Spearman, Cultura Organizacional

Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	Cultura Organizacional	Productividad Laboral
		Sig. (bilateral)	1.000	.706**
		N	.	<.001
			34	34
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	.706**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	34	34

Datos obtenidos en base a la información recolectado de los colaboradores de la empresa Route To Market, Chiclayo – 2022

Nota. Para contrastar de la hipótesis general se evidencia que el valor para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = .706** mediante el cual se determinó que la correlación para ambas variables es alta, cabe indicar que su relación es significativa; por lo tanto, se afirmó la existencia de una relación positiva y alta entre el Cultura Organizacional y la Productividad Laboral de los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio ha tenido como principal finalidad determinar la relación que existe entre el Clima Laboral y Productividad en los colaboradores de Route To Market. Después de haber aplicado el instrumento del cuestionario con interrogantes elaboradas en base a las variables a los 34 colaboradores de Route To Market, se obtuvo los resultados correspondientes, mismos que fueron contrastados en este capítulo.

Al efectuar el análisis descriptivo de los temas abordados en este proyecto de investigación, se comprobó que el Clima Laboral en los colaboradores en la empresa Route To Market es baja en un 17.6%, de igual manera es media en un 41.2% y alta en un 41.2%, dejando evidencia que el Clima Laboral en la entidad tiene mayor prevalencia en el nivel alto, estos resultados expresan que a pesar de que la mayoría de colaboradores practica un Clima Laboral apropiado, existen falencias que a la larga afectan al desempeño de los colaboradores como falta de mecanismos que puedan incrementar al perfeccionamiento de los estilos de la comunicación asertiva para que puedan optimizar la productividad de las empresas.

Objetivo general fue determinar si el Clima laboral se relaciona con la Productividad de los colaboradores de la empresa Route To Market Chiclayo, los resultados hallados evidencian que el valor para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.517** mediante el cual se determinó que la correlación para ambas variables es alta, cabe indicar que su relación es significativa; por lo tanto, se afirmó la existencia de una relación positiva y alta entre el Clima laboral y la Productividad Laboral de los colaboradores.

Resultados similares hallados en Rey de Castro et al. (2020), donde, los resultados de la investigación demostraron la relación entre las variables de forma positiva Rho de Spearman 0.622**, así mismo, se estableció las relaciones entre las dimensiones y la variable Gestión por competencias con el Clima Laboral, además Muñoz et al. (2020) halló niveles similares Rho de Spearman 0.698**, los resultados de la investigación concluyen que existe una relación alta y positiva entre las variables, y resultados parecidos obtuvieron Bazalar y Choquehuanca (2020), quienes sostienen que el clima laboral de una institución va a apoyar la Productividad Laboral de los trabajadores, puesto que la producción así como el

rendimiento será mayor, asimismo se reducirá el precio unitario de los productos o servicios brindados por la empresa.

Objetivo específico 1, determinar si el Talento Humano se relaciona con la Productividad laboral de los colaboradores de la empresa Route To Market, los resultados del 100% de los colaboradores encuestados, el 8.8% manifestó que el cruce de las variables Talento Humano y Productividad Laboral resulto en un nivel bajo; el 26.5% manifestó que en el cruce de las variables Talento Humano y Productividad Laboral resulto en un nivel medio; sin embargo, el 17.6% manifestó que en el cruce de las variables Talento Humano y Productividad Laboral resulto en un nivel alto. cabe señalar que el 11.8% manifestó que cuando Talento Humano está a nivel medio, la Productividad Laboral alcanza un nivel bajo. También, el 11.8% considero que cuando Talento Humano está a nivel medio, la variable Productividad Laboral alcanzo el nivel alto. Por último, el 2.9% manifestó que cuando Talento Humano alcanzo un nivel alto, la Productividad Laboral resulto en un nivel bajo, asimismo el 17.6% indico que cuando Talento Humano alcanzo un nivel alto, la Productividad Laboral resulto en un nivel medio, además Chiavenato (2002) como se citó en Salas (2017), en cuanto al talento humano explica que esta área es sumamente sensible a la filosofía que la empresa tenga. Esta es contingente y situacional, dado que es dependiente de factores como la cultura, estructura, características, tecnología entre otros factores. No se encontraron resultados similares o diferentes en los antecedentes de estudio.

Objetivo específico 2, determinar si el Diseño Organizacional se relaciona con la Productividad laboral de los colaboradores de la empresa Route To Market, se encontró que del 100% de los encuestados, el 17.6% manifestó que el cruce de las variables Diseño Organizacional y Productividad Laboral resulto en un nivel bajo; el 23.5% manifestó que en el cruce de las variables Diseño Organizacional y Productividad Laboral resulto en un nivel medio; sin embargo, el 23.5% manifestó que en el cruce de las variables Diseño Organizacional y Productividad Laboral resulto en un nivel alto. cabe señalar que el 2.9% manifestó que cuando el Diseño Organizacional está a nivel medio, la productividad alcanza un nivel bajo. También, el 5.9% considero que cuando la Diseño Organizacional está a nivel medio, la variable productividad alcanzo el nivel alto. Asimismo, el 2.9% manifestó que

cuando el Diseño Organizacional alcanzo un nivel alto, la productividad resulto en un nivel bajo, Por último, el 23.5% indico que cuando el Diseño Organizacional alcanzo un nivel alto, la productividad resulto en un nivel medio. Además Chiavenato (2002), como se citó en Salas (2017) encontró que la dimensión Diseño Organizacional es entendida como el proceso en el que se planifica la cultura y estructura que la empresa tendrá para su correcto funcionamiento. Se tiene que considerar que, en base a este diseño, se podrá determinar los cambios de actitud, de valores, comportamiento, estructura organizacional entre otros. No se encontraron resultados similares o diferentes en los antecedentes de estudio.

Objetivo específico 3, determinar si la cultura organizacional se relaciona con la Productividad laboral de los colaboradores de la empresa Route To Market, se encontró que del 100% de los encuestados, el 14.7% manifestó que el cruce de las variables Cultura Organizacional y Productividad Laboral resulto en un nivel bajo; el 35.3% manifestó que en el cruce de las variables Cultura Organizacional y Productividad Laboral resulto en un nivel medio; sin embargo, el 20.6% manifestó que en el cruce de las variables Cultura Organizacional y Productividad Laboral resulto en un nivel alto. cabe señalar que el 5.9% manifestó que cuando la Cultura Organizacional está a nivel medio, la productividad alcanza un nivel bajo. También, el 8.8% considero que cuando la Cultura Organizacional está a nivel medio, la variable productividad alcanzo el nivel alto. Asimismo, el 8.8% manifestó que cuando la Cultura Organizacional alcanzo un nivel alto, la productividad resulto en un nivel bajo, Por último, el 5.9% indico que cuando la Cultura Organizacional alcanzo un nivel alto, la productividad resulto en un nivel medio. Además, Chiavenato, (2002), como se citó en Salas (2017), la dimensión de cultura organizacional se entiende como las relaciones que se tiene en una determinada organización, sumado a la forma de interacción, los valores y creencias que esta tenga, e incluso los modos de vida que se pueda observar independientemente. No se encontraron resultados similares o diferentes en los antecedentes de estudio.

La limitaciones del estudio fueron, la accesibilidad del personal debido a la idiosincrasia del trabajo y el desarrollo efectivo de sus labores, como consecuencia de lo anterior la demora en la entrega y resolución de los cuestionarios, así mismo la supervisión para garantizar que se esté realizando de forma adecuada las

encuestas, esto debido a que el trabajo realizado en Route To Market es remoto, además cabe mencionar que se tuvo que realizar por segunda vez la entrevista ya que al comienzo los encuestados no se esmeraron en el desarrollo de las encuestas y generó un margen negativo en el análisis estadístico SPSS.

VI. CONCLUSIONES

Las presentes conclusiones son descritas de acorde a los objetivos definidos en este proyecto:

Primero: Basado en el estudio realizado, se encontró que la relación entre las variables Clima Laboral y Productividad es significativa al nivel de .517** positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, que a mayor injerencia del Clima Laboral mayor será la productividad, en pro de la empresa Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022.

Segundo: Basado en el estudio realizado, se encontró que la relación entre las variables Talento Humano y Productividad es significativa al nivel de .443** positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, que a mayor injerencia del Talento Humano mayor será la productividad, en pro de la empresa Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022.

Tercero: Basado en el estudio realizado, se encontró que la relación entre las variables Diseño Organizacional y Productividad es significativa al nivel de .624** positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, que a mayor injerencia del Diseño Organizacional mayor será la productividad, en pro de la empresa Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022.

Cuarto: Basado en el estudio realizado, se encontró que la relación entre las variables Cultura Organizacional y Productividad es significativa al nivel de .706** positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, que a mayor injerencia de la Cultura Organizacional mayor será la productividad, en pro de la empresa Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Las presentes recomendaciones son descritas acorde a las conclusiones planteadas

Se recomienda que los líderes de la empresa Route To Market, Chiclayo – 2022, tomen esta investigación como referencia y puedan plantear mecanismos que puedan incrementar al perfeccionamiento de los estilos de la comunicación asertiva para que puedan optimizar la productividad de las empresas.

Se recomienda al responsable de RRHH de la empresa Route To Market, Chiclayo – 2022, realizar charlas o capacitaciones al personal colaborador de la empresa, sobre temas como la motivación, trabajo en equipo, comunicación, participación y mejora continua, para el fortalecimiento de las relaciones entre el equipo de trabajo de cada área de la institución.

Se recomienda aplicar esta investigación a las empresas del sector para mejorar y optimizar la eficacia de los colaboradores a través de la mejora del Clima Laboral.

Se recomienda a la Universidad Cesar Vallejo alentar a los alumnos al desarrollo de estudios sobre el clima laboral y la productividad en las empresas, así como replicar este estudio posteriormente para de esta forma diagnosticar mejoras en el proceso del clima laboral, el cual permite detectar falencias en el trabajo y en el desempeño de cada colaborador.

REFERENCIAS

- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Azcona , M., Manzini, F., & Dorati , J. (2013). Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación: Aplicación a la investigación en psicología. La Plata, Argentina: Universidad Nacional de La Plata .
- Bazalar Paz, M. Á., & Choquehuanca Saldarriaga, C. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2), 35–51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Campoverde García, D., & Coronel Castro, M. (2019). *Productividad y rentabilidad financiera en las empresas de Calzado Paraíso y Calzado Melissa de El Porvenir Trujillo 2019* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45760>
- Casablanca Gutiérrez, P. M. (2022). *Productividad en la Industria 4.0: evidencias empíricas en el embotellado de bebidas espirituosas* [Universidad Pontificia Comillas]. <http://hdl.handle.net/11531/67569>
- Colque Alegría, J. L. (2018). *La ergonomía y la productividad laboral en la empresa Overall, Miraflores 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19890>
- Encinas Meléndrez, L. del C. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 29, 25. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i29.243>
- Espinosa Burgos, E., Díaz Cortés, M. F., & Palacios Valero, Y. (2017). *Salario emocional en la empresa Fondeargos como estrategia de motivación del talento humano* [Universidad EAN]. <http://hdl.handle.net/10882/9062>
- Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, M. (2018). El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y*

Tecnológica, 64, 31–42.
<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76.
<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Fernández Luque, C. A. (2020). *Análisis de la relación entre el clima laboral y la intención de rotación de los trabajadores de una empresa industrial: Caso COESAC– Sede Los Olivos* [PUPC]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15975>

Fontalvo, T., Hoz, E. D. la, & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>

Fory, Y. V., Plaza, H. A., Ruiz, C. M., & Sepúlveda Millán, D. (2021). *Influencia del clima organizacional en la productividad de los colaboradores del laboratorio Christus Sinergia Salud* [Universidad Católica de Manizales].
<https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/3407>

Guerra, L., Laica, K., & 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. *Prospectivas UTC" Revista de Ciencias Administrativas y Económicas"*, 3(2), 76–87.
<http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/view/295/232>

Gutierrez, H. (2014). *Calidad y Productividad* (Cuarta). McGraw-Hill.

Hernández, R., & Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Mexico: McGrawHill.

Hernández-Sampieri, Fernández, & Baptista. (2014). Selección de la muestra. In *Metodología de la Investigación* (Sexta). Mc Gaw – Hill.
http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Huayllasco, C. G. (2019). Relación entre clima laboral y la satisfacción del cliente externo de Daruchi Solutions S.A.C. como parte de su estrategia de internacionalización. *Global Business Administration Journal*, 3(2), 39–45. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v3i2.1784>
- Lazo Manrique, A. P., & Lazo Manrique de Vargas, M. C. (2018). Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil. *Revista de Psicología*, 8(2), 63–79.
- Lazo Manrique de Vargas, M. C., & Lazo Manrique, A. P. (2018). Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil. *Revista de Psicología*, 8(2), 61–79. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/134>
- LOPEZ, P., & FRACHELLI, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona-España: Universitat de Barcelona.
- Meza, S., Morgan, J., & Díaz, E. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 9–32. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>
- Moreno Perea, S. I. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*, 9(1), 13–33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Munch, L., & Angeles, E. (2016). *Metodos y técnicas de investigación*. Trillas.
- Muñoz-Chang, H. A., Vargas-Merino, J. A., & Zavaleta-Chávez, W. E. (2020). Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú. *ARANDU UTIC*, 7(2), 175–198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>
- Ñaupas, H., Valdivia, D., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Quinta). Ediciones de la U.
- Ortiz, L., & Ortiz, L. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio

- correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2).
<https://hdl.handle.net/20.500.12442/3289>
- Oruna Rodríguez, A. M., Uribe Hernández, Y. C., & Sánchez Ortega, J. A. (2021). Neuroética en el clima laboral de una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 279–293.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pelayo Cortés, M. M., Joya Arreola, R., & Velázquez Núñez, J. J. (2019). Supervisión del control interno en microempresas mexicanas. *Retos de La Dirección*, 13(1), 1–16. <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v13n1/2306-9155-rdir-13-01-1.pdf>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Prada, R., Acosta, M. J., & Ocampo, P. C. (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>
- Redacción EC. (2018, September 6). Productividad de colaboradores cae hasta 20% por mal clima laboral. *El Comercio*.
<https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/productividad-colaboradores-cae-20-mal-clima-laboral-nndc-noticia-554686-noticia/>
- Rey de Castro Hidalgo, D. E., Gutiérrez Ascón, J. E., & Uribe Kajat, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Industrial Data*, 23(2), 73–82. <https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Rodríguez, J. F. G., Ramírez, A. A., Pérez, L. M., Meza, J. R., & Ramos, R. R. (2019). Relación entre la innovación y la productividad laboral en la industria

- manufacturera de México. *Investigación Operacional*, 40(2), 249–254. <http://www.invoperacional.uh.cu/index.php/InvOp/article/viewFile/667/627>
- Roncal Aldaz, D. E. (2020). Clima Laboral y Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP). *Revista De Ciencia E Investigación En Defensa - CAEN*, 1(3), 20–30. <http://www.recide.caen.edu.pe/index.php/recide/article/view/29>
- Salas Vilca, Y. V. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7121>
- Stockemer, D. (2019). *Quantitative Methods for the Social Sciences*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-99118-4>
- Urgilés Urgilés, S. L., Erazo Álvarez, J. C., & Narváez Zurita, C. I. (2019). El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián Ltda. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(1), 408. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i1.463>
- Valderrama Mendoza, S., & Jaimes Velásquez, C. (2019). *El desarrollo de la tesis. Descriptiva-comparativa, correlacional y cuasiexperimental* (Editorial San Marcos (ed.)). <https://isbn.cloud/9786123155926/el-desarrollo-de-la-tesis/>
- Zuñiga, N. C., Castillo, M. A., García, N. A. A., & Lima-Rodríguez, J. S. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria: Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95(1), 70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7957724>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Clima laboral y PL de los colaboradores en Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la PL de los colaboradores de la empresa Route To Market SAC Chiclayo – 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿De qué manera el talento humano se relaciona con la PL de los colaboradores de la empresa Route To Market SAC Chiclayo – 2022?</p> <p>¿De qué manera el diseño organizacional se relaciona con la PL de los colaboradores de la empresa Route To Market SAC Chiclayo – 2022?</p> <p>¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la PL de los colaboradores de la empresa Route To Market SAC Chiclayo – 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar si el clima laboral se relaciona con la PL de los colaboradores de la empresa Route To Market SAC Chiclayo – 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar si el talento humano se relaciona con la PL de los colaboradores de la empresa Route To Market SAC Chiclayo – 2022.</p> <p>Determinar si el diseño organizacional se relaciona con la PL de los colaboradores de la empresa Route To Market SAC Chiclayo – 2022.</p> <p>Determinar si la cultura organizacional se relaciona con la PL de los colaboradores de la empresa Route To Market SAC Chiclayo – 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El clima laboral se relaciona significativamente con la PL de los colaboradores de la empresa Route To Market SAC Chiclayo – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El talento humano se relaciona significativamente con la PL de los colaboradores de la empresa Route To Market SAC Chiclayo – 2022.</p> <p>El diseño organizacional se relaciona significativamente con la PL de los colaboradores de la empresa Route To Market SAC Chiclayo – 2022.</p> <p>La cultura organizacional se relaciona significativamente con la PL de los colaboradores de la empresa Route To Market SAC Chiclayo – 2022.</p>	Variable 1: Clima laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Talento humano	Innovación	1-11	Escala ordinal 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: Algunas veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	Deficiente [30-70] Moderado [71-110] Eficiente [111-150]
				Liderazgo			
			Recompensa				
			Diseño organizacional	Confort			
				Toma de decisiones	12-22		
				Remuneración			
			Estructura	23-30			
			Comunicación organizacional				
Cultura organizacional	Conflicto						
	Motivación laboral						
	Identidad empresarial						
Variable 2: Producción laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Motivación	Incentivos	1-10	Escala ordinal 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: Algunas veces	Deficiente [20-46] Moderado [47-73]			
	Palabras motivacionales						
Supervisión	Reconocimiento	11-18					
	Cumplimiento de actividades						

				Delegar funciones		4: Casi Siempre Siempre	Eficiente (74-100]
			Eficiencia	Recursos utilizados	19-27		
				Calidad de trabajo			
			Eficacia	Tiempo de entrega			
				Logro de objetivos	28-30		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Correlacional Diseño No experimental Método: Deductivo hipotético	El proyecto de investigación se conforma con una población de 34 colaboradores de S. A.C. Chiclayo. Este es el número de personas a encuestar porque cumplen con los requisitos requeridos para la encuesta.	<p>Vañable 1: Clima laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Castillo Año : 2022 Monitoreo: Castillo Ámbito de Aplicación: Digital Forma de Administración: Individual</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Por niveles y rangos.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>A partir de la prueba de normalidad se decidirá que prueba estadística se aplicará, si Rho de Spearman y la R de Pearson.</p>			
		<p>Vañable 2: PL</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Castillo Año: 2022 Monitoreo: Castillo Ámbito de Aplicación: Digital Forma de Administración: Individual</p>					

Anexo 2

Matriz de operacionalización

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Nivel y rango
El clima organizacional se refiere a la calidad del ambiente generado en las organizaciones y quienes brindan información de un favorable o no favorable clima organizacional son los integrantes de esa institución (Chiavenato, 2002, como se citó en Salas, 2017, p. 20).	En base a la investigación de Salas (2017) el clima laboral se dimensiona en talento humano, diseño organizacional, y cultura organizacional.	Talento humano	Innovación Liderazgo Recompensa Confort	1-11	Escala ordinal 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: Algunas veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	Deficiente [30-70]
		Diseño organización	Toma de decisiones Remuneración Estructura Comunicación organizacional	12-22		Moderado [71-110]
		Cultura organizacional	Conflicto Motivación laboral Identidad empresarial	23-30		Eficiente [111-150]
La variable PL es el centro de evaluación en la empresa, se debe controlar la capacidad del sistema para la producción del producto que se requiere y al mismo es imprescindible medir el grado de los insumos que son utilizados (Dávila et al. 2015, como se citó en Campoverde & Coronel, 2019, p. 5).	La PL se dimensiona en la motivación, la supervisión, la eficiencia y la eficacia.	Motivación	Incentivos Palabras motivacionales Reconocimiento	1-10	Escala ordinal 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: Algunas veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	Deficiente [30-70]
		Supervisión	Cumplimiento de actividades Delegar funciones	11-18		Moderado [71-110]
		Eficiencia	Recursos utilizados Calidad de trabajo	19-27		Eficiente [111-150]
		Eficacia	Tiempo de entrega Logro de objetivos	28-30		

Anexo 3

Carta de autorización de la empresa para la investigación



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO Y SOBERANÍA DEL PAÍS”

Piura, 17 de mayo del 2022

Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños

Coordinadora nacional de la Universidad Cesar Vallejo

Asunto: Autorización de ejecución de tesis

Estimada Dra., es grato dirigimos a Ud. Con la finalidad de indicar la aceptación de la investigación titulada “Clima laboral y productividad de los colaboradores en Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022” al Br. Jhon Robinson Castillo Veliz perteneciente al programa de titulación de la Universidad Cesar Vallejo.

Así mismo, agradecer a la universidad por brindarnos la oportunidad de poder ayudar e impartir los conocimientos de sus estudiantes para el desarrollo de la investigación. Debo señalar que permitirá beneficiar al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted indique autorizar la realización de la investigación en la presente institución.

Sin otro particular, me despido de Ud., no sin antes expresar mi especial consideración personal.

Atentamente,



RUTA AL MERCADO S.A.C.
RUC: 2090336403
JAIR BARCO YÁÑEZ
GERENTE



Anexo 4
Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMIN ISTRACION

A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos atributos del **clima laboral** entre el personal que labora en la organización, para el cual se plantea las siguientes escalas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural. Contestando a todas las preguntas respecto a la labor que realiza como colaborador de la empresa.

DIMENSIÓN N	N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Talento humano	Innovación						
	1	Cumple con mayor facilidad con sus actividades a causa de las innovaciones que se aplican en la empresa	1	2	3	4	5
	2	Percibe que se brinda reconocimiento al personal que es innovador en aspectos laborales	1	2	3	4	5
	3	Contempla que se brinda incentivos al personal que es innovador en aspectos laborales	1	2	3	4	5
	Liderazgo						
	4	Observa usted que los encargados de la empresa se expresan con palabras motivadoras	1	2	3	4	5
	5	Percibe que los incentivos a los trabajadores es una práctica de los encargados de la empresa	1	2	3	4	5
	6	Reconocen los encargados de la empresa el buen trabajo de los empleados	1	2	3	4	5
	Reconocimiento						
	7	Percibe usted que se utilizan las palabras motivacionales como recompensa a los trabajadores	1	2	3	4	5
	8	Observa usted que los encargados reconocen las labores de sus trabajadores mediante recompensas	1	2	3	4	5
9	Ha notado que la empresa utiliza incentivos como medio para recompensar a sus trabajadores	1	2	3	4	5	
Confort							
10	Contempla que la empresa equilibra la calidad de trabajo que pide con el 1 confort que brinda a sus trabajadores	1	2	3	4	5	
11	Percibe que usted puede cumplir sus actividades laborales facilitado por el 1 confort que la empresa le brinda	1	2	3	4	5	
Diseño organización	Toma de decisiones						
	12	Observa que el cumplimiento de actividades laborales se facilita a causa de las decisiones que se dan en la empresa	1	2	3	4	5
	13	Considera que cuando los directivos delegan funciones, toman decisiones adecuadas	1	2	3	4	5
	14	Percibe que usted puede mantener un estándar de calidad en su trabajo facilitado por las decisiones que se toman en la empresa	1	2	3	4	5
	Remuneración						
	15	Siente que la calidad de trabajo que realiza se ve reflejado en la remuneración que percibe	1	2	3	4	5
	16	Cumple la empresa las promesas de incentivos que brinda aparte de la remuneración mensual	1	2	3	4	5
17	Siente que el cumplimiento de actividades es el adecuado por su remuneración actual	1	2	3	4	5	

		Estructura						
Diseño organización	18	Observa que la estructura organizacional de la empresa le permite cumplir sus actividades laborales	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	19	Considera que la estructura de la empresa facilita el delegar funciones	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	20	Se siente cómodo con el logro de objetivos que se trazan por la estructura de trabajo diario	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
		Comunicación organizacional						
Diseño organización	21	Observa que la calidad de trabajo de la empresa se debe a la calidad de comunicación organizacional que esta tiene	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	22	Considera que en el cumplimiento de actividades se da como consecuencia de una comunicación organizacional fluida	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
		Conflicto						
Cultura organizacional	23	Observa que dentro de la empresa se utilizan palabras motivacionales para poder trabajar de manera cooperativa	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	24	Considera que el logro de objetivos dentro de la empresa se logra porque se pueden manejar los conflictos internos y se incentiva la cooperación	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
		Motivación laboral						
Cultura organizacional	25	Observa que dar palabras de motivación es una estrategia de la empresa para mantener animados a sus trabajadores	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	26	Considera que su calidad de trabajo es un reflejo de la motivación que le brindan en la empresa	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	27	Percibe que el cumplimiento de las actividades laborables dentro de la empresa se debe a causa de la motivación que esta brinda	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
		Identidad empresarial						
Cultura organizacional	28	Considera que la calidad en su trabajo se mantiene a razón de la identidad que tiene con la empresa	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	29	Cumple usted con sus actividades laborales a causa de que se siente identificado con la empresa	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	30	Cumple con sus tiempos de entrega a causa de su identidad con la empresa	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMIN ISTRACION

A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos atributos de la PL entre el personal que labora en la organización, para el cual se plantea las siguientes escalas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural. Contestando a todas las preguntas respecto a la labor que realiza como colaborador de la empresa.

DIMENSIÓN	Nº	ÍTEMES	1	2	3	4	5
		Incentivos					
Motivación	1	Considera que los encargados de la empresa brindan incentivos que aumentan la PL de la empresa	1	2	3	4	5
	2	Siente que recibir una recompensa como incentivo le permite ser más productivo	1	2	3	4	5
	3	Sentirse confortable dentro de la empresa es un incentivo que le permite ser más productivo	1	2	3	4	5
	4	Percibe que el liderazgo de la empresa aumenta la PL mediante palabras motivacionales	1	2	3	4	5
	5	Considera que la PL aumenta cuando lo motivan mediante palabras positivas a su persona	1	2	3	4	5
	6	Siente que para evitar conflictos y aumentar la cooperación es efectivo el uso de las palabras motivacionales	1	2	3	4	5
	7	Observa que sus niveles de producción son reconocidos y llegan a ser reconocidos por la empresa	1	2	3	4	5
	8	Considera que los espacios de trabajo adecuados como reconocimiento a su persona le permiten ser productivo en la empresa	1	2	3	4	5
	9	Percibe que el reconocimiento de la empresa forma en usted una identidad empresarial que lo hace más productivo	1	2	3	4	5
	10	Observa que su nivel de PL dentro de la empresa se debe a causa de que los líderes de la empresa le brindan el reconocimiento a sus trabajadores	1	2	3	4	5
		Cumplimiento de actividades					
Supervisión	11	Considera que la comunicación organizacional de la empresa le permite cumplir con sus deberes laborales	1	2	3	4	5
	12	Percibe que la estructura de la empresa es la adecuada para poder cumplir con sus actividades laborales	1	2	3	4	5
	13	Cumple con su trabajo a pesar que las desiciones de la empresa no sean las adecuadas, realizando su trabajo de manera adecuada	1	2	3	4	5
	14	Siente que la motivación laboral que la empresa le brinda le facilita cumplir con sus actividades laborales	1	2	3	4	5
	15	Observa que la empresa tiene un liderazgo que al delegar funciones aumenta la PL de la organización	1	2	3	4	5
	16	Percibe que las decisiones de la empresa aumentan la PL al delegar funciones	1	2	3	4	5
	17	Considera que la remuneración de los trabajadores permite que la PL sea la adecuada cuando se delega funciones	1	2	3	4	5
	18	Considera que la comunicación organizacional al delegar funciones permite aumentar la PL de la empresa	1	2	3	4	5
		Delegar funciones					
			1	2	3	4	5
			1	2	3	4	5
			1	2	3	4	5

		Recursos utilizados						
EFICIENCIA	19	Considera que el liderazgo de la empresa es un impulsador de la PL que permite utilizar una menor cantidad de recursos	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	20	Considera que la estructura de la empresa permite reducir los recursos utilizados para elaborar un trabajo determinado	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	21	Observa que la comunicación organizacional permite reducir los recursos utilizados para la elaboración de un trabajo	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	Calidad de trabajo							
	22	Observa que la constante innovación en la empresa le permite tener una mayor calidad con su trabajo	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	23	Considera que el liderazgo de la empresa le permite brindar un trabajo de calidad	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	24	Percibe que por la recompensa que la empresa le brinda usted cumple con la calidad de trabajo que la esta le exige	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	Tiempo de entrega							
	25	Percibe que la innovación que la empresa le brinda lo permite cumplir con el tiempo de entrega de sus trabajos	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	26	Considera que el apoyo que los líderes de la empresa le brindan le permite cumplir con el tiempo de entrega de sus trabajos	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
27	Siente que la recompensa que la empresa le brinda le permite cumplir con el tiempo de entrega de sus trabajos	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>	
		Logro de objetivos						
Efectividad	28	Considerando la remuneración que percibe usted cumple con los objetivos de la empresa	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	29	Percibe que la estructura de la empresa le permite lograr los objetivos que le imponen	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>
	30	Considera que la comunicación organizacional le permite lograr los objetivos de la empresa	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>

12	Observa que el cumplimiento de actividades laborales se facilita a causa de las decisiones que se dan en la empresa			X			X					X
13	Considera que cuando los directivos delegan funciones, toman decisiones adecuadas			X			X					X
14	Percibe que usted puede mantener un estándar de calidad en su trabajo facilitado por las decisiones que se toman en la empresa			X			X					X
15	Siente que la calidad de trabajo que realiza se ve reflejado en la remuneración que percibe			X			X					X
16	Cumple la empresa las promesas de incentivos que brinda aparte de la remuneración mensual			X			X					X
17	Siente que el cumplimiento de actividades es el adecuado por su remuneración actual			X			X					X
18	Observa que la estructura organizacional de la empresa le permite cumplir sus actividades laborales			X			X					X
19	Considera que la estructura de la empresa facilita el delegar funciones			X			X					X
20	Se siente cómodo con el logro de objetivos que se trazan por la estructura de trabajo diario			X			X					X
21	Observa que la calidad de trabajo de la empresa se debe a la calidad de comunicación organizacional que esta tiene			X			X					X
22	Considera que en el cumplimiento de actividades se da como consecuencia de una comunicación organizacional fluida			X			X					X
	DIMENSIÓN 3: Cultura organizacional											
23	Observa que dentro de la empresa se utilizan palabras motivacionales para poder trabajar de manera cooperativa			X			X					X
24	Considera que el logro de objetivos dentro de la empresa se logra porque se pueden manejar los conflictos internos y se incentiva la cooperación			X			X					X
25	Observa que dar palabras de motivación es una estrategia de la empresa para mantener animados a sus trabajadores			X			X					X
26	Considera que su calidad de trabajo es un reflejo de la motivación que le brindan en la empresa			X			X					X
27	Percibe que el cumplimiento de las actividades laborables dentro de la empresa se debe a causa de la motivación que esta brinda			X			X					X

28	Considera que la calidad en su trabajo se mantiene a razón de la identidad que tiene con la empresa			X					X			X	
29	Cumple usted con sus actividades laborales a causa de que se siente identificado con la empresa			X				X				X	
30	Cumple con sus tiempos de entrega a causa de su identidad con la empresa			X				X				X	

Observaciones: _____ **HAY SUFICIENCIA** _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg:**Lupe Esther Graus Cortez**..... **DNI:..... 07539368**.....

Especialidad del validador:**ESPECIALISTA METODÓLOGA**.....

.....**de**..... **del 2022**.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable 2

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1				Relevancia 2				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Motivación													
1	Considera que los encargados de la empresa brindan incentivos que aumentan la PL de la empresa			X				X					X	
2	Siente que recibir una recompensa como incentivo le permite ser más productivo				X			X					X	
3	Sentirse confortable dentro de la empresa es un incentivo que le permite ser más productivo			X				X					X	
4	Percibe que el liderazgo de la empresa aumenta la PL mediante palabras motivacionales				X			X					X	
5	Considera que la PL aumenta cuando lo motivan mediante palabras positivas a su persona			X				X					X	
6	Siente que para evitar conflictos y aumentar la cooperación es efectivo el uso de las palabras motivacionales			X				X					X	
7	Observa que sus niveles de producción son recompensados y llegan a ser reconocidos por la empresa			X				X					X	
8	Considera que los espacios de trabajo adecuados como reconocimiento a su persona le permiten ser productivo en la empresa				X			X						X

9	Percibe que el reconocimiento de la empresa forma en usted una identidad empresarial que lo hace más productivo			X				X				X	
10	Observa que su nivel de PL dentro de la empresa se debe a causa de que los líderes de la empresa le brindan el reconocimiento a sus trabajadores			X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Supervisión													
11	Considera que la comunicación organizacional de la empresa le permite cumplir con sus deberes laborales			X				X				X	
12	Percibe que la estructura de la empresa es la adecuada para poder cumplir con sus actividades laborales				X			X				X	
13	Cumple con su trabajo a pesar que las decisiones de la empresa no sean las adecuadas, realizando su trabajo de manera adecuada			X					X			X	
14	Siente que la motivación laboral que la empresa le brinda le facilita cumplir con sus actividades laborales				X			X				X	
15	Observa que la empresa tiene un liderazgo que al delegar funciones aumenta la PL de la organización			X				X				X	
16	Percibe que las decisiones de la empresa aumentan la PL al delegar funciones			X				X				X	
17	Considera que la remuneración de los trabajadores permite que la PL sea la adecuada cuando se delega funciones			X				X				X	
18	Considera que la comunicación organizacional al delegar funciones permite aumentar la PL de la empresa			X					X			X	

28	Considerando la remuneración que percibe usted cumple con los objetivos de la empresa			X				X				X	
29	Percibe que la estructura de la empresa le permite lograr los objetivos que le imponen				X				X			X	
30	Considera que la comunicación organizacional le permite lograr los objetivos de la empresa				X			X				X	

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg:Lupe Esther Graus Cortez..... DNI:..... 07539368.....

Especialidad del validador: ESPECIALISTA METODÓLOGA.....

.....dedel 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1				Relevancia 2				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Talento humano													
1	Cumple con mayor facilidad con sus actividades a causa de las innovaciones que se aplican en la empresa			X				X				X		
2	Percibe que se brinda reconocimiento al personal que es innovador en aspectos laborales				X			X					X	
3	Contempla que se brinda incentivos al personal que es innovador en aspectos laborales			X					X			X		
4	Observa usted que los encargados de la empresa se expresan con palabras motivadoras				X			X				X		
5	Percibe que los incentivos a los trabajadores es una práctica de los encargados de la empresa			X				X					X	
6	Reconocen los encargados de la empresa el buen trabajo de los empleados			X					X			X		
7	Ha notado que la empresa utiliza incentivos como medio para recompensar a sus trabajadores			X				X				X		
8	Percibe usted que se utilizan las palabras motivacionales como recompensa a los trabajadores				X			X					X	
9	Observa usted que los encargados reconocen las labores de sus trabajadores mediante recompensas			X					X			X		
10	Contempla que la empresa equilibra la calidad de trabajo que pide con el confort que brinda a sus trabajadores				X			X				X		

11	Percibe que usted puede cumplir sus actividades laborales facilitado por el confort que la empresa le brinda				X			X				X	
	DIMENSIÓN 2: Diseño organización												
12	Observa que el cumplimiento de actividades laborales se facilita a causa de las decisiones que se dan en la empresa				X			X				X	
13	Considera que cuando los directivos delegan funciones, toman decisiones adecuadas			X				X				X	
14	Percibe que usted puede mantener un estándar de calidad en su trabajo facilitado por las decisiones que se toman en la empresa			X				X				X	
15	Siente que la calidad de trabajo que realiza se ve reflejado en la remuneración que percibe				X			X				X	
16	Cumple la empresa las promesas de incentivos que brinda aparte de la remuneración mensual			X				X				X	
17	Siente que el cumplimiento de actividades es el adecuado por su remuneración actual				X			X				X	
18	Observa que la estructura organizacional de la empresa le permite cumplir sus actividades laborales			X				X				X	
19	Considera que la estructura de la empresa facilita el delegar funciones			X				X				X	
20	Se siente cómodo con el logro de objetivos que se trazan por la estructura de trabajo diario			X				X				X	
21	Observa que la calidad de trabajo de la empresa se debe a la calidad de comunicación organizacional que esta tiene				X			X				X	
22	Considera que en el cumplimiento de actividades se da como consecuencia de una comunicación organizacional fluida			X				X				X	

DIMENSIÓN 3: Cultura organizacional														
23	Observa que dentro de la empresa se utilizan palabras motivacionales para poder trabajar de manera cooperativa		X				X					X		
24	Considera que el logro de objetivos dentro de la empresa se logra porque se pueden manejar los conflictos internos y se incentiva la cooperación			X			X						X	
25	Observa que dar palabras de motivación es una estrategia de la empresa para mantener animados a sus trabajadores		X				X					X		
26	Considera que su calidad de trabajo es un reflejo de la motivación que le brindan en la empresa			X			X					X		
27	Percibe que el cumplimiento de las actividades laborables dentro de la empresa se debe a causa de la motivación que esta brinda		X				X						X	
28	Considera que la calidad en su trabajo se mantiene a razón de la identidad que tiene con la empresa		X				X					X		
29	Cumple usted con sus actividades laborales a causa de que se siente identificado con la empresa		X				X					X		
30	Cumple con sus tiempos de entrega a causa de su identidad con la empresa		X				X					X		

Observaciones: _____ **HAY SUFICIENCIA** _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: **Luis Torres Cabanillas** DNI: **08404690**

Especialidad del validador: **ESPECIALISTA ESTADÍSTICO**

.....dedel 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable 2

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1				Relevancia 2				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Motivación													
1	Considera que los encargados de la empresa brindan incentivos que aumentan la PL de la empresa			X				X					X	
2	Siente que recibir una recompensa como incentivo le permite ser más productivo				X			X					X	
3	Sentirse confortable dentro de la empresa es un incentivo que le permite ser más productivo			X				X					X	
4	Percibe que el liderazgo de la empresa aumenta la PL mediante palabras motivacionales				X			X					X	
5	Considera que la PL aumenta cuando lo motivan mediante palabras positivas a su persona			X				X					X	
6	Siente que para evitar conflictos y aumentar la cooperación es efectivo el uso de las palabras motivacionales			X				X					X	
7	Observa que sus niveles de producción son recompensados y llegan a ser reconocidos por la empresa			X				X					X	
8	Considera que los espacios de trabajo adecuados como reconocimiento a su persona le permiten ser productivo en la empresa				X			X						X

9	Percibe que el reconocimiento de la empresa forma en usted una identidad empresarial que lo hace más productivo			X				X				X	
10	Observa que su nivel de PL dentro de la empresa se debe a causa de que los líderes de la empresa les brindan el reconocimiento a sus trabajadores			X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Supervisión													
11	Considera que la comunicación organizacional de la empresa le permite cumplir con sus deberes laborales			X				X				X	
12	Percibe que la estructura de la empresa es la adecuada para poder cumplir con sus actividades laborales				X			X				X	
13	Cumple con su trabajo a pesar que las decisiones de la empresa no sean las adecuadas, realizando su trabajo de manera adecuada			X					X			X	
14	Siente que la motivación laboral que la empresa le brinda le facilita cumplir con sus actividades laborales				X			X				X	
15	Observa que la empresa tiene un liderazgo que al delegar funciones aumenta la PL de la organización			X				X				X	
16	Percibe que las decisiones de la empresa aumentan la PL al delegar funciones			X				X				X	
17	Considera que la remuneración de los trabajadores permite que la PL sea la adecuada cuando se delega funciones			X				X				X	
18	Considera que la comunicación organizacional al delegar funciones permite aumentar la PL de la empresa			X					X			X	

28	Considerando la remuneración que percibe usted cumple con los objetivos de la empresa			X				X				X	
29	Percibe que la estructura de la empresa le permite lograr los objetivos que le imponen				X			X					X
30	Considera que la comunicación organizacional le permite lograr los objetivos de la empresa				X			X					X

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: Luis Torres Cabanillas..... DNI:.....08404690.....

Especialidad del validador: ESPECIALISTA ESTADÍSTICO.....

.....dedel 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1				Relevancia 2				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Talento humano													
1	Cumple con mayor facilidad con sus actividades a causa de las innovaciones que se aplican en la empresa			X				X				X		
2	Percibe que se brinda reconocimiento al personal que es innovador en aspectos laborales				X			X					X	
3	Contempla que se brinda incentivos al personal que es innovador en aspectos laborales			X				X				X		
4	Observa usted que los encargados de la empresa se expresan con palabras motivadoras				X			X				X		
5	Percibe que los incentivos a los trabajadores es una práctica de los encargados de la empresa			X				X					X	
6	Reconocen los encargados de la empresa el buen trabajo de los empleados			X				X				X		
7	Ha notado que la empresa utiliza incentivos como medio para recompensar a sus trabajadores			X				X				X		
8	Percibe usted que se utilizan las palabras motivacionales como recompensa a los trabajadores				X			X					X	
9	Observa usted que los encargados reconocen las labores de sus trabajadores mediante recompensas			X				X				X		

10	Contempla que la empresa equilibra la calidad de trabajo que pide con el confort que brinda a sus trabajadores				X			X				X	
11	Percibe que usted puede cumplir sus actividades laborales facilitado por el confort que la empresa le brinda			X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Diseño organización												
12	Observa que el cumplimiento de actividades laborales se facilita a causa de las decisiones que se dan en la empresa				X			X				X	
13	Considera que cuando los directivos delegan funciones, toman decisiones adecuadas			X				X				X	
14	Percibe que usted puede mantener un estándar de calidad en su trabajo facilitado por las decisiones que se toman en la empresa			X				X				X	
15	Siente que la calidad de trabajo que realiza se ve reflejado en la remuneración que percibe				X			X				X	
16	Cumple la empresa las promesas de incentivos que brinda aparte de la remuneración mensual			X				X				X	
17	Siente que el cumplimiento de actividades es el adecuado por su remuneración actual				X			X				X	
18	Observa que la estructura organizacional de la empresa le permite cumplir sus actividades laborales			X				X				X	
19	Considera que la estructura de la empresa facilita el delegar funciones			X				X				X	
20	Se siente cómodo con el logro de objetivos que se trazan por la estructura de trabajo diario			X				X				X	
21	Observa que la calidad de trabajo de la empresa se debe a la calidad de comunicación organizacional que esta tiene				X			X				X	

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: Yvette Cecilia Plasencia Mariños..... DNI:..... 18099550.....

Especialidad del validador: ESPECIALISTA METODÓLOGA

.....dedel 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable 2

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1				Relevancia 2				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Motivación													
1	Considera que los encargados de la empresa brindan incentivos que aumentan la PL de la empresa			X				X				X		
2	Siente que recibir una recompensa como incentivo le permite ser más productivo				X			X				X		
3	Sentirse confortable dentro de la empresa es un incentivo que le permite ser más productivo			X				X					X	
4	Percibe que el liderazgo de la empresa aumenta la PL mediante palabras motivacionales				X			X				X		
5	Considera que la PL aumenta cuando lo motivan mediante palabras positivas a su persona			X				X				X		
6	Siente que para evitar conflictos y aumentar la cooperación es efectivo el uso de las palabras motivacionales			X				X				X		
7	Observa que sus niveles de producción son recompensados y llegan a ser reconocidos por la empresa			X				X				X		
8	Considera que los espacios de trabajo adecuados como reconocimiento a su persona le permiten ser productivo en la empresa				X			X					X	

9	Percibe que el reconocimiento de la empresa forma en usted una identidad empresarial que lo hace más productivo			X				X				X	
10	Observa que su nivel de PL dentro de la empresa se debe a causa de que los líderes de la empresa le brindan el reconocimiento a sus trabajadores			X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Supervisión													
11	Considera que la comunicación organizacional de la empresa le permite cumplir con sus deberes laborales			X				X				X	
12	Percibe que la estructura de la empresa es la adecuada para poder cumplir con sus actividades laborales				X			X				X	
13	Cumple con su trabajo a pesar que las decisiones de la empresa no sean las adecuadas, realizando su trabajo de manera adecuada			X					X			X	
14	Siente que la motivación laboral que la empresa le brinda le facilita cumplir con sus actividades laborales				X			X				X	
15	Observa que la empresa tiene un liderazgo que al delegar funciones aumenta la PL de la organización			X				X				X	
16	Percibe que las decisiones de la empresa aumentan la PL al delegar funciones			X				X				X	
17	Considera que la remuneración de los trabajadores permite que la PL sea la adecuada cuando se delega funciones			X				X				X	

18	Considera que la comunicación organizacional al delegar funciones permite aumentar la PL de la empresa			X						X			X	
DIMENSIÓN 3: Eficacia														
19	Considera que el liderazgo de la empresa es un impulsador de la PL que permite utilizar una menor cantidad de recursos				X					X			X	
20	Considera que la estructura de la empresa permite reducir los recursos utilizados para elaborar un trabajo determinado			X						X			X	
21	Observa que la comunicación organizacional permite reducir los recursos utilizados para la elaboración de un trabajo			X						X				X
22	Observa que la constante innovación en la empresa le permite tener una mayor calidad con su trabajo				X					X			X	
23	Considera que el liderazgo de la empresa le permite brindar un trabajo de calidad			X						X			X	
24	Percibe que por la recompensa que la empresa le brinda usted cumple con la calidad de trabajo que la esta le exige				X					X				X
25	Percibe que la innovación que la empresa le brinda lo permite cumplir con el tiempo de entrega de sus trabajos			X						X			X	

26	Considera que el apoyo que los líderes de la empresa le brindan le permite cumplir con el tiempo de entrega de sus trabajos			X					X			X	
27	Siente que la recompensa que la empresa le brinda le permite cumplir con el tiempo de entrega de sus trabajos			X				X				X	
Dimensión 4: Eficiencia													
28	Considerando la remuneración que percibe usted cumple con los objetivos de la empresa			X				X				X	
29	Percibe que la estructura de la empresa le permite lograr los objetivos que le imponen				X			X				X	
30	Considera que la comunicación organizacional le permite lograr los objetivos de la empresa			X				X				X	

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: Yvette Cecilia Plasencia Mariños..... DNI:..... 18099550.....

Especialidad del validador: ESPECIALISTA METODÓLOGA

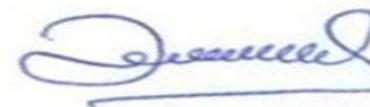
.....de del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS ROMERO KARIN CORINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y productividad de los colaboradores en Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022", cuyo autor es CASTILLO VELIZ JHON ROBINSON, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 03 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS ROMERO KARIN CORINA DNI: 32645104 ORCID 0000-0002-6867-0778	Firmado digitalmente por: KCROJAS el 03-09-2022 00:26:43

Código documento Trilce: TRI - 0426309