



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El clima laboral y la productividad de los trabajadores de la  
Empresa Integra Retail S.A.C. – Marcimex, Barranca - 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Minaya Flores, Karina Yuly (orcid.org/0000-0003-2236-7885)

Oller Pinto, Nicole Ivette (orcid.org/0000-0001-6566-9045)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Dedicamos el trabajo a Dios, agradecerle de todo corazón por habernos dado fortaleza y salud para llevar a cabo nuestros objetivos.

A nuestras madres por ser el pilar más importante y por demostrarnos siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones.

**Karina Minaya y Nicole Oller.**

## **Agradecimiento**

Agradecemos especialmente a nuestro asesor Infante Takey Henry quien, con su conocimiento, apoyo y sobre todo su paciencia, nos ha guiado en la realización del presente trabajo. A los profesionales de administración entre ellos, al magister, administradores, especialistas y trabajadores de la empresa Marcimex, al Gerente de tienda Sr. José Alejandro Depaz, quienes han sido importantes en apoyo para las entrevistas dadas en su momento. A los miembros de jurado por su tiempo y escucharnos durante la sustentación.

**Karina Minaya y Nicole Oller.**

## Índice de contenidos

|   |     |
|---|-----|
| Carátula.....   | i   |
| Dedicatoria.....  | ii  |
| Agradecimiento .....  | iii |
| Índice de contenidos .....                                  | iv  |
| Índice de tablas .....                                      | v   |
| RESUMEN .....   | vi  |
| ABSTRACT.....   | vii |
| I. INTRODUCCIÓN.....  | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO.....                                      | 4   |
| III. METODOLOGÍA.....                                       | 13  |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación .....                    | 13  |
| 3.2. Variables y operacionalización.....                    | 14  |
| 3.3 Población y muestra, muestreo, unidad de análisis ..... | 15  |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....   | 15  |
| 3.5 Procedimientos .....                                    | 16  |
| 3.6 Método de análisis de datos.....                        | 16  |
| 3.7 Aspectos éticos.....                                    | 17  |
| IV. RESULTADOS .....  | 19  |
| V. DISCUSIÓN .....  | 27  |
| VI. CONCLUSIONES.....                                       | 31  |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                  | 32  |
| REFERENCIAS .....   | 33  |
| ANEXOS.....   | 37  |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Distribución de frecuencia del clima laboral.....                                 | 19 |
| Tabla 2. Distribución de frecuencia de la productividad.....                               | 19 |
| Tabla 3. Prueba de normalidad de los datos recabados.....                                  | 20 |
| Tabla 4. Correlación de la clima laboral y la productividad.....                           | 21 |
| Tabla 5. Correlación de la motivación y la productividad. ....                             | 22 |
| Tabla 6. Correlación entre el liderazgo y la productividad. ....                           | 23 |
| Tabla 7. Correlación entre la comunicación y la productividad. ....                        | 24 |
| Tabla 8. Correlación entre la satisfacción laboral y la productividad.....                 | 25 |
| Tabla 9. Correlación entre actitudes y compromiso organizacional y productividad.<br>..... | 26 |

## RESUMEN

La investigación tuvo la finalidad de determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. La investigación llegó a ser aplicada, transversal, mixta, no experimental, correlacional. La poblacional se conformó de 50 trabajadores de la empresa en estudio, llegando a recopilar la información haciendo uso de la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario vinculadas a las dos variables en estudio, siendo validados por tres expertos; la confiabilidad de los mismos se desarrolló mediante el Alpha de Cronbach. Los resultados del estudio permitieron evidenciar que existe relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, cuyo sustento cuenta en haber hallado el valor de  $p = 0.001$ ; además, Rho de Spearman = 0.804, que confirma la correlación positiva considerable entre ambas variables.

**Palabras clave:** Clima laboral, productividad, capacitación.

## ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between the work environment and the productivity of the workers of the company Integra Retail SAC - Marcimex, Barranca, 2022. The research became applied, cross-sectional, mixed, non-experimental, correlational. The population was made up of 50 workers from the company under study, coming to collect the information using the survey technique, whose instrument was the questionnaire linked to the two variables under study, being validated by three experts; their reliability was developed using Cronbach's Alpha. The results of the study made it possible to show that there is a relationship between the work environment and the productivity of the workers of the company Integra Retail SAC - Marcimex, whose support relies on having found the value of  $p = 0.001$ ; in addition, Spearman's  $Rho = 0.804$ , which confirms the considerable positive correlation between both variables.

**Keywords:** Organizational climate, attention, user.

## I. INTRODUCCIÓN

Las razones que nos motivaron el interés de estudiar el tema es debido a la preocupación que existe en los trabajadores y esto se refleja en la productividad de cada asesor de venta, ya que actualmente se puede aseverar desconocimiento del proceso de venta, políticas y cierre de venta, en ese sentido la empresa tiene que poner mayor atención. Asimismo, Robbins y Judge (2013), detallan tres aspectos más relevantes como, la satisfacción laboral, compromiso con la labor y con la organización, en general podemos concluir que un trabajador con alta satisfacción en su puesto de labor es positivo para los resultados de la empresa, de esa manera los trabajadores se involucran en el trabajo dando un impacto positivo porque sienten que son considerados y tomados en cuenta, sienten que les otorgan facultad de decisión y sugerencia para mejoramiento de trabajo individual y colectivo. Asimismo, da soporte en mejoras para la organización, por lo tanto, los trabajadores sienten el soporte y apoyo que obtienen por la empresa en tanto llegue a afectar al clima laboral.

El ambiente de trabajo puede afectar a los trabajadores, el control detallado sobre todo promover sus normas, reglamentos. Cuando hablamos de la apreciación de una organización y su entorno laboral, nos referimos al medio entorno psicológico de los trabajadores, la estructuración perceptiva. En conformidad con esta percepción, los trabajadores describen muchas causas que les afectan su ámbito laboral y llegan a definir su estado profesional. Al referido espacio psicológico se conoce como atmósfera corporativa. Esta psicología del trabajo tiene una gran influencia en cómo te comportas, reaccionas y te sientes en el lugar de trabajo. Factores influyentes: Como percibe un trabajador su ambiente laboral, el valor relativo que asigna a ciertos resultados que espera como resultado de su esfuerzo, herramientas que realiza en relación a esos resultados de su trabajo, la expectativa de que diferentes esfuerzos, estrategias o métodos de trabajo conducirán a resultados específicos también afecta su comportamiento laboral y sus actitudes hacia el trabajo y la organización. Hallamos alto índice de amonestaciones a los trabajadores, por faltas injustificadas, tardanzas. Adicional hay una carencia de motivación a los mismos colaboradores pues



no cuentan con un bono por ventas realizadas y muchas veces no hay un pago por las horas extras. También incide la falta de capacitación adecuada ya que solo se capacita al momento de ingresar y solo son entre 2 y 4 horas en el primer día de trabajo. Esto sin duda disminuye la productividad en la venta de los artefactos tecnológicos. Hoy en día el ambiente de trabajo y la productividad de los trabajadores se le consideran de vital importancia porque beneficiara a la empresa, ya que esto será un precedente para cualquier forma de medición o investigación que se involucre. En un mercado competitivo y dinámico como el que vemos hoy, se espera que las empresas que pueden concentrarse en tener una ventaja superior.

Hechos que nos permitieron llegar a plantear el problema general: ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022?. Y los específicos: PE1: ¿De qué manera la motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022?. PE2: ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022?, PE3: ¿De qué manera la comunicación se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022?, PE4: ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022?, PE5: ¿De qué manera las actitudes y compromiso organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022?

El presente estudio cuenta con la justificación teórica debido a que brinda datos científicos relacionadas al clima laboral y la productividad, permitiendo adquirir sus bases teóricas, aportando al conocimiento. En la práctica, pretende conocer el desarrollo de un adecuado clima laboral que ha de manifestar impacto en la productividad de colaboradores, mostrando eficiencia y eficacia en cumplimiento de sus funciones. En la metodológica, permite obtener un instrumento conteniendo información de las variables en estudio y que han sido validadas, siendo de utilidad a futuros estudios

referidas a las variables. En lo social, se justifica al proporcionar recomendaciones que han de ser implementadas por la empresa a fin de brindar seguridad y confianza en el ambiente labora, traduciéndose en elevar la productividad y permita brindar mejores servicios a sus clientes en el ámbito de acción.

Se fijó el objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. Y los específicos: OE1. Determinar la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. OE2. Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. OE3. Determinar la relación entre la comunicación y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. OE4. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. OE5. Determinar la relación entre las actitudes y el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022.

Procediendo a formularnos la hipótesis general: El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. Y las hipótesis específicas: HE1. El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. HE2. El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. HE3. El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. HE4. El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. HE4. El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022.

## II. MARCO TEORICO

Bastidas et al. (2019) en su estudio relacionada al clima organizacional y su influencia en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia LTDA, donde plantea el objetivo de determinar el estado actual del entorno regulatorio de la empresa. La metodología utilizada alcanza a ser documental, descriptiva, no experimental y transeccional. La población estuvo formada por 60 individuos. Se llega a concluir que, para mejorar la productividad laboral, una de las maneras con mayor eficiencia y menor costos es un clima organizacional adecuado, llegando a recomendar a la empresa diseñar un control continuo de las estrategias, llegando a generar estabilidad mental generalizada en la estructuración de la empresa.

Gonzalez (2022), dentro de su estudio sobre la influencia del clima organizacional en la productividad de empresas colombianas siendo el objetivo del presente estudio. La metodología empleada es cualitativa y documental, concluyendo que, Los informes examinados mediante análisis de distintos factores que impactan en la identificación de los niveles desfavorables o favorables generados por el ámbito laboral, vinculados con la mejora del liderazgo y las tácticas empleadas para sostener el estímulo y el logro de metas. Esto tiene un efecto directo en la eficiencia laboral, a menudo influye en las elecciones tomadas, el nivel de compromiso y la implicación en la entidad.

Ortiz et al. (2019) en su estudio sobre la incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud, con el objeto en determinar su influencia entre ambas variables para generar estrategias de mejora. La metodología empleada es correlacional, no experimental y transversal. Los resultados obtenidos refieren que, La investigación en el campo de la salud abarca un estudio de conexiones que relacionan elementos del entorno laboral, como las condiciones físicas y sociales, la organización estructural y el personal, con aspectos de rendimiento en el trabajo, tales como la eficacia del equipo humano, la eficacia y la eficiencia laboral. Se concluye que en el ámbito de la salud implica un análisis de interrelaciones que vinculan componentes del entorno laboral, como las condiciones físicas y sociales, la estructura organizativa y

el personal, con aspectos de desempeño en el trabajo, como la efectividad del equipo humano, la eficacia y productividad laboral.

Ruíz (2021) dentro de su estudio en relación al clima laboral con el desempeño de los servidores civiles Hospital Luis Heysen Inchaustegi – Essalud, Lambayeque; a fin de obtener su relación de ambas variables. El método utilizado alcanzó a ser no experimental, transversal, descriptivo y correlacional; para su muestra llegaron a considerar a 79 trabajadores del hospital antes mencionado. Se concluyó que, se da la existencia de una relación directa y positiva del clima laboral y desempeño referente a las competencias con un  $p=0.005$ ; también, no existe una correlación del clima laboral y desempeño en su dimensión metas con un  $p = 0.097 > 0,05$ , así también, el clima laboral presenta un nivel aceptable de manera favorable en un 69,6%, muy favorable en un 5,1% y de nivel medio en un 25,3%.

Herrera y Saavedra (2021) en su tesis con el objetivo de determinar la relación del clima organizacional y productividad de trabajadores en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial. La metodología empleada es cuantitativa, no experimental y correlacional, cuya población resultaron ser 889 colaboradores de la organización antes mencionada. Se concluye que, hay existencia de relación con significancia de realización personal con clima organizacional y niveles de productividad, asimismo, también hay una relación existente significativa del involucramiento laboral y niveles de productividad. También hay una relación significativa de la supervisión y niveles de productividad, así como, de la comunicación y niveles de productividad; por último, de condiciones laborales y niveles de productividad.

Ibárcena (2020) en su estudio con la finalidad de determinar la relación del clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores administrativos Red de Salud Arequipa Caylloma. La metodología utilizada alcanzó a ser no experimental, cuantitativo, correlacional, transversal y explicativo; cuya población alcanzó 99 trabajadores de la entidad. Los resultados obtenidos permiten concluir que, los directivos generan un adecuado clima organizacional presentando a su vez, un incremento en la productividad de su entidad; debido a que hay relación directa entre las dos

variables, donde se obtuvo el coeficiente de correlación 0,429, el cual es una relación positiva moderada significativa.

Tamayo y Romero (2019) en relación del clima laboral y desempeño de colaboradores en la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores. En donde el objetivo fue determinar la relación de ambas variables, con una metodología usada de tipo no experimental sobre una población de 109 colaboradores mediante la confiabilidad con el Alfa de Cronbach y validez de juicio de expertos, procesado la información en el estadístico SPSS. Se llega a concluir que, el clima laboral cuenta con relación de manera significativa con el desempeño de la entidad en el periodo antes mencionado.

Garrido (2018) dentro de su estudio sobre la influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado en la Universidad San Martín de Porres – Lima. Contando con el objeto de determinar su influencia de ambas variables. La metodología empleada fue mixto, descriptivo y correlacional, con su población considerada en 33 trabajadores. Llegando a obtener el Alfa de Cronbach en 0.870 que permite que el instrumento es confiable. Se concluye en la existencia de relación significativa entre clima laboral y desempeño laboral.

Lam (2021), en su investigación relacionada al clima laboral y productividad de colaboradores operativos en la empresa Mota & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias SAC. Llegó a establecer el objetivo de conocer la correlación del clima laboral con productividad laboral. El método empleado alcanzó a ser cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional causal. Siendo la población integrada por 30 colaboradores. Llegando a concluir que existe correlación positiva moderada con Spearman = 0.456 del clima laboral y productividad. Asimismo, se halló correlación positiva de la motivación laboral y productividad, siendo su correlación media moderada con Rho=0.431. Se determinó la correlación positiva del liderazgo y productividad laboral siendo el valor de Rho=0.441. Se alcanzó a determinar correlación positiva de la comunicación y productividad laboral habiendo obtenido la correlación de Rho=0.432. Se halló relación positiva moderada de la satisfacción laboral con productividad laboral, hallando la correlación de Rho=0.485. Finalmente, se halló la existencia de relación positiva moderada

de las actitudes y compromiso organizacional con productividad laboral, acorde a la correlación  $Rho=0.479$ .

Valladares (2022), sobre su estudio del clima organizacional y la productividad laboral en embotelladora San Miguel del Sur SAC, con el fin de establecer la influencia de ambas variables. El método utilizado fue explicativo, no experimental, cuantitativo con una población de 340 trabajadores y 181 como muestra. Lo hallado evidencian que, el líder inspira a lograr los retos impuestos al 40.3% al mostrarse en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, asimismo, la comunicación brindada al cliente es claro y se entiende, el 39.2% refiere estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, 44.8% de la misma manera con respecto a la iniciativa propia a fin de motivar a compañeros de trabajo. Llegando a concluir que, la significancia  $p=0,00$  es inferior a 0.05; permitiendo la significancia, asimismo, Rho de Spearman = 0.556 obteniendo nivel positivo moderado, permitiendo referir que el clima organizacional influye significativamente sobre la productividad laboral de la organización.

Respecto al Clima laboral, Bordas (2016) manifiesta que es el ambiente laboral, se conforma mediante diversos elementos que pueden ser tangibles o intangibles, y está vinculado a los distintos sentimientos y percepciones que los empleados tienen respecto a la organización, lo cual influye en su eficacia. El autor considera este hecho como relevante, ya que destaca el papel fundamental que llegan a desempeñar los líderes al modificar el ambiente de trabajo de aquellos integrantes de la empresa. El clima organizacional es fundamental en cualquier organización; como están las cosas un componente importante de los activos intangibles que está directamente relacionado con la apreciación de los empleados con su ambiente de trabajo. Por lo tanto, afecta la satisfacción y motivación de los empleados relacionados con su trabajo dentro de la organización y/o trabajo continuo dentro de la organización. Es necesario conocer y medir aspectos relacionados con el clima organizacional, por ejemplo: incrementar la motivación y compromiso, aminorar la rotación de empleados, ausentismo e impacto en el desempeño de la empresa; lograr una gestión eficaz del capital humano (Charry, 2018). Viene a ser un aspecto de elevada importancia de

conexión que llega a existir entre individuos y empresas (Chiavenato, 2017). Palma (2004) señala que el clima organizacional llega a definirse como percepción y comprensión donde los miembros de una organización tienen sobre ella. Si el ambiente laboral es más positivo y placentero, tendrá un impacto favorable en la productividad y el éxito de la organización. Brunet (2004) expresa que se trata de un conjunto de características presentes en el entorno organizacional que contribuyen a mejorar la conducta de los integrantes de la organización. Schneider (2013), llega a relacionar la percepción del clima con los valores, comportamientos u opiniones personales de trabajadores, además de abarcar su nivel de satisfacción. Chiavenato (2011), refiere que el clima organizacional llega a describir dentro del ambiente interno de los miembros que integran la empresa, de modo especial en cuanto a los indicadores de motivación. El ambiente organizacional depende de los factores causados por las particularidades dinámicas dentro del ambiente organizacional. Mencionó que en tanto se satisfacen necesidades de empleados, el clima organizacional mejora, y en tanto tenga impacto, el clima laboral se deteriora. También muestra que el clima organizacional llega a impactar significativamente dentro del estado motivacional de empleados y, por lo tanto, también afecta el clima organizacional. Iglesias (2015) manifiesta que el clima organizacional llega a tener efecto en la motivación y sobre la conducta de los integrantes de la empresa, y tiene sus raíces dentro de la sociología, disciplina en la que la definición de organización en la teoría de relaciones interpersonales llega a enfatizar lo importante para el individuo dentro de su rol laboral mediante su participación en la sociedad. Las organizaciones están formadas por personas que viven en entornos complejos y dinámicos que provocan una variedad de comportamientos que afectan el funcionamiento de los sistemas organizados en grupos y comunidades, el resultado de esta interacción media el entorno en el que respira la organización.

Según Conexión ESAN (2018) demuestra las estrategias: Crear un entorno propicio. Esto es importante debido a que gran cantidad de organizaciones llegan a ver a sus empleados como números, más no en calidad de personas. En tanto quienes llegan a liderarla se comprometen a prestar

mucha atención a sus empleados respecto a múltiples aspectos, no solo midiendo los resultados que realizan. El entorno donde se genera apoyo también se esfuerza por crear armonía entre su vida personal y laboral, fortaleciendo así la relación de confianza entre sus superiores y subordinados. Flexibilidad en el lugar de trabajo; si la organización se ajusta a la oferta de trabajo flexible, ayudará a lograr la armonía en la vida individual y profesional. Celebre lo alcanzado por los empleados. Un adecuado ambiente de trabajo hoy en día conlleva al éxito de organizaciones y de la disuasión de los empleados. Inicialmente, la empresa debe definir sus objetivos, y cuando estos objetivos se alcanzan, la empresa debe apreciar el trabajo bien hecho, permitiendo crear un ambiente de trabajo bueno, así como motivar a los empleados a mejorar tareas asignadas. Da autonomía a tus compañeros; al otorgarla, resulta de vital importancia confiar en que los empleados han de trabajar a tiempo a fin de lograr sus objetivos, la referida autonomía llega a generar confianza, iniciativa y ellos llegarán a sentirse libres de confianza en este evento. Crear programas de capacitación y desarrollo; esta viene a ser gran estrategia pues ella ha de permitir ofrecer una variedad de programas y ellas han de utilizarse para diferenciar a los mejores empleados en función de su desempeño, lo que brindará más conocimientos a los empleados y los aplicará a diario. Programar actividades fuera del trabajo; orientadas al ocio vienen a ser muy importantes hoy en día porque han potenciado la confianza entre directivos y compañeros, contamos con diferentes acciones que han de realizarse: por ejemplo, hacer deporte, hacer largas caminatas u otras. Aquellas empresas de gran tamaño han llegado a aprender que, si un empleado cuenta con ambiente de trabajo adecuado para llegar a tomar decisiones, tiene un ambiente laboral flexible, aprende constantemente, siempre es reconocido, lo intentará, porque en el trabajo se siente muy cómodo. aumentar potencialmente su productividad. Según Presno (2014) llega a manifestar 3 factores del clima laboral: Factores Motivacionales: Apoyando el nivel de relación empleado-empresa y la motivación que sienten los empleados está relacionada con su felicidad y el logro de objetivos individuales, los empleados se sienten motivados cuando ven que la empresa va mejorando, llegando a mejorar de ese modo al clima



laboral. Factor de higiene: ella va a verse afectada bajo el entorno donde se realiza el trabajo y también llega a considerar los beneficios económicos, en ella ha de tenerse en cuenta tener herramientas de trabajo adecuadas como software y hardware, tener seguridad, amenidades de mobiliario, útiles de oficina, limpieza completa servicios, otros. y los beneficios económicos son las bonificaciones, la retribución variable, las comisiones y los obsequios. Elementos de pertenencia: viene a ser un elemento que llega a incluir la forma de trabajar de la dirección con los supervisores y las medidas con los empleados donde ayuda a fortalecer la identidad interna y externa organizacional (relaciones interpersonales, uso de información y política). Al mencionar a las dimensiones del clima laboral, hallamos a la Motivación: es el punto en el cual los miembros perciben que existe una preocupación y motivación en el entorno laboral para que sus compañeros desempeñen sus labores de manera destacada, manteniendo un compromiso y logrando un nivel óptimo de productividad (Bordas, 2016). Liderazgo: en este grado, los miembros de la entidad constituyen la influencia destacada de sus líderes en todos los empleados a través de sus habilidades, comportamientos y elecciones (Bordas, 2016). Comunicación, en las empresas o asociaciones, la interacción se basa en compartir datos de dos o más individuos con el objetivo de lograr un entendimiento mutuo y constante. También representa una habilidad poderosa que une a personas y equipos para complementarse entre sí (Koontz, et al., 2008). La satisfacción laboral, se define a razón de actitud de un trabajador llegue a tener una base emocional y cognitiva que puede llegar a ser positiva o negativa teniendo dependencia en la experiencia (Garbuglia, 2013). Actitudes y compromiso organizacional, refiere al juicio de la evaluación de objetos o eventos; sentimiento en el cual el trabajador llega a identificarse con la organización y sus metas; siendo su objetivo en continuar perteneciendo a ella (Robbins y Judge, 2017). Respecto a la productividad, Allen (2021), refiere que se refiere a la relación entre los resultados generados por un proceso y los recursos empleados. Cuando los resultados aumentan en comparación con una cantidad constante de recursos, o cuando la cantidad de recursos disminuye en relación con un nivel constante de resultados, la productividad se

incrementa. En resumen, una medida de productividad evalúa adecuadamente cómo los recursos de una organización son aprovechados para producir resultados. Hernández et al. (2017), Sostienen que las empresas de tamaño reducido, con el fin de adaptarse a las transformaciones en el entorno tecnológico y lograr una eficiencia elevada en su producción, deben tomar medidas decisivas. Estas medidas abarcan aspectos como la eficiencia de los procedimientos, la maximización del empleo de sistemas de comunicación, la inversión en investigación y la promoción de una cultura basada en el conocimiento. Sladogna (2017) Expresa que la productividad implica la utilización efectiva de recursos como el trabajo, el capital, la tierra, los materiales, la energía y la información en la fabricación de una amplia gama de bienes y servicios. Robbins y Judge (2017) refiere que el nivel de investigación más relevante en la conducta de la organización es aquel que logra aumentar su producción de manera eficiente, ahorrando costos y logrando sus objetivos. Una empresa se considera productiva cuando logra producir más en menos tiempo y de manera eficiente. Stoner y Freeman (1996), manifiestan que la productividad se entiende a razón de un reflejo de la eficiencia y competitividad organizacional, ya sea en su totalidad o en una parte específica de la misma. Koontz et al. (2012) hacen referencia a que es el resultado de esta fórmula es el cociente obtenido al dividir la producción con calidad bajo un período específico entre los insumos usados. Oficina Internacional del Trabajo (2016), consiste en emplear de manera eficiente la innovación y los recursos a fin de incrementar el valor agregado bienes y servicios.

Respecto a la importancia de la productividad Mendoza (2019), los agradecimientos son importantes para que los coautores sientan que su trabajo sea apreciado por su empresa, aumente su productividad y tenga un impacto positivo en su productividad. También es importante señalar que el premio debe ser, satisfacer las necesidades de cada empleado. Uriarte (2019) señala que es fundamental mejorar y aprovechar diferentes elementos, como la tecnología, las interacciones humanas y las condiciones laborales, para lograr un aumento notable en la productividad. Hoy en día, mejorar la productividad es muy importante para la organización. A partir de

ahora, se sabe que el clima laboral llega a afectar de modo directo a la productividad de empleados. La misión de las organizaciones es aumentar la eficiencia, ella se logra aprovechando el elevado potencial de los empleados y manteniendo un adecuado escenario a fin de crear un buen clima laboral. El adecuado clima organizacional con base sobre la empatía, respeto y trabajo en equipo viene a ser clave a fin de aumentar la productividad, garantizar una alta calidad en el servicio y alcanzar las metas establecidas (Cristancho, 2015).

Las dimensiones establecidas para la productividad, menciona Chiavenato (2015) a: Eficacia; consiste en el uso adecuado de los recursos disponibles, lo que implica hacer hincapié en la eficiencia de los bienes y los procedimientos utilizados. Eficiencia; es la adhesión a objetivos y metas establecidas; en este contexto, lo más relevante son los propósitos y los resultados alcanzados. Efectividad; es el nivel de cumplir objetivos planteados, siendo evaluada al adquirir resultados reales o planificados con los efectivamente alcanzados, considerando el esfuerzo regular de la secuencia de producción.

En los factores que llegan a influir sobre la productividad, Schroeder (2005) considera a aquellos componentes que llegan a intervenir en la producción. Existiendo tres de ellos elementales en la producción en las organizaciones; El entorno; hay varios elementos en el entorno que escapan al control, como las regulaciones y leyes gubernamentales, los cambios constantes en valores y comportamientos colectivos que evolucionan a las personas, las evoluciones tecnológicas, los precios de los insumos y las fuerzas del mercado y las inversiones. Características del trabajo; la cultura presente en una empresa afecta a las personas, su comportamiento, tareas, desempeño laboral y la eficacia global organizacional. El modo donde las personas interactúan entre sí y cómo se tratan tienen un impacto significativo en la manera en que realizan sus labores en el contexto empresarial. Satisfacción con el trabajo en sí, reto del trabajo; en estos factores, resaltarán las características específicas del trabajo y la naturaleza de las tareas propias, que son determinantes fundamentales de la satisfacción del empleado.

### III. METODOLOGÍA:

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación:

La investigación llegó a ser aplicada, Concytec (2018) indica que tiene el objetivo que tiene su fundamento en información científica, haciendo uso de métodos y técnicas, y este conocimiento ha de ser usada a razón de parte de una existencia aplicada.

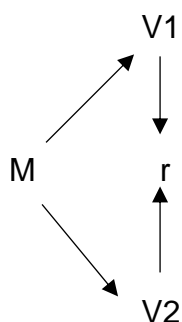
Además, fue transversal, Hernández y Mendoza (2018) se menciona debido a que recopila datos en un solo momento.

Investigación mixta, Hernández y Mendoza (2018) método de investigación sistemática, empírica y crítica que implica la recopilación y análisis tanto de datos cuantitativos como cualitativos. Asimismo, se integran y discuten conjuntamente para extraer inferencias y mejorar la comprensión del fenómeno estudiado, el objetivo es comprender el fenómeno en su totalidad Investigación No experimental, Hernández y Mendoza (2018) señalan que, la ausencia de una manipulación intencional de variables permite la observación o medición de fenómenos que ocurren de manera natural en un entorno, con el objetivo de analizarlos.

Alcanzó a ser descriptiva, Hernández y Mendoza (2018) refieren que en tanto se esfuerzan por definir atributos, características o perfiles de individuos, o grupos, llevan a cabo la medición e informan acerca de los distintos conceptos y fenómenos objeto de análisis.

Alcanzó a ser correlacional, Hernández y Mendoza (2018) Indican que su objetivo se orienta en alcanzar una comprensión del grado de relación establecida entre dos o más variables en un determinado ambiente. En este caso se buscó determinar la relación existente del clima laboral y productividad.

Cuyo diseño es:



Donde:

M = trabajadores en la empresa (muestra)

V1 = Clima laboral

V2 = Productividad

r = relación entre V1 y V2

### **3.2. Variables y operacionalización:**

Según Hernández et al. (2014) la operacionalización se refiere a la manera en que se mide un fenómeno de estudio mediante observaciones empíricas, en las definiciones conceptuales y operativas de las variables. Es un proceso lógico que permite construir instrumentos y establecer la relación entre variables, dimensiones, indicadores e ítems. Siendo

Variable 1: Clima Laboral

Definición conceptual: es el ambiente laboral, se conforma mediante diversos elementos que pueden ser tangibles o intangibles, y está vinculado a los distintos sentimientos y percepciones que los empleados tienen respecto a la organización, lo cual influye en su eficacia (Bordas, 2016).

Definición operacional: al medir la variable se realiza a través de procedimientos que determinan las dimensiones haciendo uso de la escala de Likert.

Escala de medición: se consideró la ordinal.

Variable: Productividad

Definición conceptual: Se trata de la optimización de recursos como trabajo, capital, tierra, materiales, energía e información para la producción de una amplia gama de bienes y servicios (Sladogna, 2017).

Definición operacional: procedimiento de llegar a medir la variable mediante sus dimensiones, haciendo uso de la escala de Likert.

Escala de medición: se consideró la escala ordinal.

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

#### **Población:**

Hernández et al. (2014) menciona que Se refiere al conjunto completo de elementos relacionados con el tema de investigación para llevar a cabo. En la presente se consideraron a 50 trabajadores de la empresa Marcimex de Barranca.

**Criterio de inclusión:** se incluyeron a aquellos individuos que brindan sus servicios en la zona de ventas con un período superior a un año en la empresa.

**Criterio de exclusión:** se llegaron a excluir a trabajadores que tiene la particularidad de no laborar en la zona de ventas menor a un año o que han sido reemplazados recientemente.

#### **Muestra:**

A razón de contar con población pequeña, la muestra se consideró a 50 trabajadores de la empresa. una muestra representa un subconjunto del conjunto de interés del que se recopilará información relevante, esta muestra representará cuando deseemos generalizar resultados. (Hernández y Mendoza, 2018).

**Muestreo:** el proceso de muestreo llegó a ser no probabilístico, por conveniencia.

**Unidad de análisis:** conformada por trabajadores de la empresa Marcimex, ellos mantienen particularidades similares.

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

Rojas (1996), indica que las técnicas y tipo de información nos ayudaran utilizando cualitativa y cuantitativa ya que demuestra la labor de campo en donde se hizo la encuestas a los trabajadores la fuerza de ventas, debe estar completamente demostrado por objetivos e hipótesis, o de manera contraria se llega a tomar riesgo de recoger datos de baja calidad no siendo útil el desarrollo del análisis apropiado del problema. La técnica de elaboración en el estudio es la encuesta, se basa en la recopilación metódica de información utilizando una lista de preguntas especialmente diseñada sobre varias peculiaridades de interés para el investigador. el proceso y la técnica

utilizada es la encuesta es para establecer la epístola entre el clima laboral y productividad en trabajadores de la empresa Marcimex en Barranca.

El instrumento: empleado en la investigación llegó a ser el cuestionario la que establece la escala de Likert; esto quiere decir que se maneja mediante enunciados referidas a las variables.

### **3.5 Procedimientos:**

Se adoptaron dos principios como argumentos: teórico y virtual. En la teoría de fuentes, buscamos información a través de una variedad de fuentes, tales como: Libros digitales, artículos científicos y búsqueda de forma digital de diferentes tesis. Durante la investigación se realizaron los siguientes procedimientos: Abarca desde la selección de problemas, el establecimiento de objetivos, la investigación de la literatura hasta la construcción del marco teórico. Se desarrollarán las herramientas, luego se aplicarán y los resultados se reflejarán en tablas, a continuación, se recopilarán datos. Guía de análisis a utilizar serán entrevistas. Este método de entrevista, reconocido y validado por administradores expertos con grado de magister. La entrevista será dirigida a 50 del personal de la empresa Integra Retail SAC. - Marcimex Barranca. Los resultados serán interpretados, se desarrollarán tablas apropiadas y su discusión apropiada para dar buenas conclusiones y recomendaciones.

### **3.6 Método de análisis de datos:**

Método descriptivo correlacional. Este método permite una presentación detallada y sobre todo bien narrada y detallada del hecho problemático identificado que se ha investigado, donde se va a especificar operacionalmente las variables que tiene como finalmente conocer la relación o grado de unión que existe entre las dos variables en un contexto en particular.

Método inductivo. Este método se realizará desde un inicio, es necesario recopilar toda la información suficiente para el análisis, la cual servirá de modelo para explicar el problema de la investigación. Después de recopilar la información para la codificación de los instrumentos, la separación de la

herramientas y procesos de observación, los datos estadísticos de cada estudio de encuestados se enviaron al programa de elaboración de resultados en el programa Excel, en donde se ingresó minuciosamente las encuestas en el eje horizontal, los nombres de los trabajadores de la fuerza de ventas, de cada variables detallada en nuestro cuadro de molde identificamos como matriz de las variable con sus respectiva dimensiones o magnitudes y números de preguntas. En el eje vertical se ingresó la cantidad de los trabajadores de la fuerza de venta que fueron encuestados en la empresa Marcimex-Barranca se encuestó un total de 50 (n=50), se ingresó el valor estadístico de cada respuesta en la escala de Likert y para una de la medición, luego se procedió a ingresar los datos al estadístico SPSS V.27 a fin de obtener resultados acordes a los objetivos.

### **3.7 Aspectos éticos:**

El estudio debe afectar principios de autonomía, equidad y buena fe. Con estas pautas en mente, los investigadores recordarán adaptar las pautas establecidas por la universidad para obtener los mejores y únicos resultados para este estudio. Considerando todos los procesos éticos de investigación en la Universidad César Vallejo, los proceso éticos utilizados se basan en el Artículo 3, nos indica la respetabilidad por las personas en su rectitud y autonomía de cada investigador en donde siempre nos avaló y nos dio la comodidad respaldando el bienestar de nuestra investigación, y no se infringió de ninguna manera de ambas partes todo es claro y transparente sus beneficios y comodidad, con esto también avalamos el cumplimiento de nos indica en el Artículo 4° y 5° donde nos detalla la búsqueda de holgura y equidad; por el cual se esquivara y proponer todo peligro o daño que pudiera ocasionarse con nuestra investigación de trabajo y un trato razonable a cada unidad investigada. Nuestro trabajo de investigación, también garantizaremos en mención del Artículo 6° que es la honestidad, seremos transparentes y profesionales éticos en nuestra investigación, rehusaremos derechos de pertenencia intelectual de los autores o causantes. También garantizaremos en nuestro trabajo el Artículo 7° seriedad científico y en el Artículo 8° capacidad profesional y científica y Artículo 9° Responsabilidad y compromiso,



garantizamos al hacerlo, se aplicarán cuidadosamente los procesos metodológicos y criterios científicos establecidos de acuerdo con un proceso que se revisará antes de la publicación, y por lo tanto los requisitos éticos y legales también se cumplirán estrictamente en los términos y condiciones acordados. Y por último al desarrollo de unidad investigativa tendremos en cuenta el Artículo 10° el estudio con los seres humanos; entonces como tesistas e investigadoras para presentar los resultados reales se solicitará previamente la firma del consentimiento de casa uno de los trabajadores de la empresa, quienes son libres, explícitos e informado de las personas quienes participaran de la aplicación del cuestionario, además de proporcionar la información adecuada, perfecto, clara y garantizarle que los resultados obtenidos y examinados, las que utilizaran únicamente con fin de investigación y no pretendemos causar ningún riesgo o perjuicio a los trabajadores de la empresa después de su participación.

#### IV. RESULTADOS:

##### Estadística descriptiva

**Tabla 1.**

*Distribución de frecuencia del clima laboral.*

| Clima laboral | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|----------------------|
| Malo          | 33         | 66.0%      | 66.0%                |
| Regular       | 15         | 30.0%      | 96.0%                |
| Bueno         | 2          | 4.0%       | 100.0%               |
| <b>Total</b>  | 50         | 100.0%     |                      |

**Interpretación:** según la tabla 1, muestra al 66% a quienes se procedió a encuestar llegan a ubicar al clima laboral en la empresa en el nivel malo, 30% la ubica como regular y sólo el 4% en el grado bueno.

**Tabla 2.**

*Distribución de frecuencia de la productividad.*

| Productividad | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|----------------------|
| Baja          | 27         | 54.0%      | 54.0%                |
| Media         | 21         | 42.0%      | 96.0%                |
| Alta          | 2          | 4.0%       | 100.0%               |
| <b>Total</b>  | 50         | 100.0%     |                      |

**Interpretación:** según la tabla 2, se evidencia al 54% a quienes se procedió a encuestar, ubican a la productividad en la empresa como bajo, 42% la refiere como medio y sólo el 4% alcanza a ubicarla en el nivel alto.

### Prueba de hipótesis:

Normalidad de datos.

**Tabla 3.**

*Prueba de normalidad de los datos recabados.*

|                                       | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       |
|---------------------------------------|---------------------------------|----|-------|
|                                       | Estadístico                     | gl | Sig.  |
| Clima Laboral                         | 0.408                           | 50 | 0.001 |
| Motivación                            | 0.419                           | 50 | 0.001 |
| Liderazgo                             | 0.416                           | 50 | 0.001 |
| Comunicación                          | 0.398                           | 50 | 0.001 |
| Satisfacción laboral                  | 0.429                           | 50 | 0.001 |
| Actitudes y compromiso organizacional | 0.405                           | 50 | 0.001 |
| Productividad                         | 0.346                           | 50 | 0.001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Con antelación al realizar a contrastar la hipótesis, los datos son sometidos a la prueba de normalidad, donde se obtiene que los datos son no paramétricos, es decir, no cuentan con distribución normal; basados en haber obtenido el Sig. 0.001; razón por la cual corresponde a hacer uso de la prueba Rho de Spearman.

### Respecto al objetivo general:

Para proceder con el análisis estadístico, se llegó a considerar en el nivel de significación la cifra de 0.05 y para el caso de la confiabilidad el 95%.

**Tabla 4.**

*Correlación de la variable clima laboral y productividad.*

|                 |               |                            | Clima Laboral | Productividad |
|-----------------|---------------|----------------------------|---------------|---------------|
| Rho de Spearman | Clima Laboral | Coeficiente de correlación | 1.000         | ,802**        |
|                 |               | Sig. (bilateral)           |               | 0.001         |
|                 |               | N                          | 50            | 50            |
|                 | Productividad | Coeficiente de correlación | ,802**        | 1.000         |
|                 |               | Sig. (bilateral)           | 0.001         |               |
|                 |               | N                          | 50            | 50            |

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

Interpretación: el análisis permitió llegar a obtener el p-valor = 0.001 siendo inferior a 0.05, demostrando la relación significativa que existe entre el clima laboral y la productividad, además, el valor de Rho de Spearman = 0.802, demuestra que la correlación positiva considerable entre ambas, procediendo a aceptar la hipótesis de la investigación.

**Primer objetivo específico:**

**Tabla 5.**

*Correlación de la motivación y la productividad.*

|                 |               |                            | Motivación | Productividad |
|-----------------|---------------|----------------------------|------------|---------------|
| Rho de Spearman | Motivación    | Coeficiente de correlación | 1.000      | ,771**        |
|                 |               | Sig. (bilateral)           |            | 0.001         |
|                 |               | N                          | 50         | 50            |
|                 | Productividad | Coeficiente de correlación | ,771**     | 1.000         |
|                 |               | Sig. (bilateral)           | 0.001      |               |
|                 |               | N                          | 50         | 50            |

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

Interpretación: del análisis de datos permitió llegar a la obtención del p-valor = 0.001 valor que es inferior a 0.05, demostrando que la relación es significativa entre la motivación y la productividad, además, el valor de Rho de Spearman = 0.771, ella demuestra que la correlación es positiva considerable entre ambas, aceptando la primera hipótesis específica.

**Segundo objetivo específico:**

**Tabla 6.**

*Correlación entre el liderazgo y la productividad.*

|                 |               | Liderazgo                   | Productividad |
|-----------------|---------------|-----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo     | Coefficiente de correlación | 1.000         |
|                 |               | Sig. (bilateral)            | ,692**        |
|                 |               | N                           | 50            |
|                 | Productividad | Coefficiente de correlación | ,692**        |
|                 |               | Sig. (bilateral)            | 1.000         |
|                 |               | N                           | 50            |

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

Interpretación: del análisis de datos permitió la obtención del p-valor = 0.001 cifra que es menor al nivel de significancia, que demuestra que la relación es significativa entre el liderazgo y la productividad, asimismo, el valor de Rho de Spearman = 0.692, demuestra que la correlación es positiva media entre ellas, procediendo a aceptar la segunda hipótesis específica.

### Tercer objetivo específico:

**Tabla 7.**

*Correlación entre la comunicación y la productividad.*

|                 |               | Comunicación                | Productividad |        |
|-----------------|---------------|-----------------------------|---------------|--------|
| Rho de Spearman | Comunicación  | Coefficiente de correlación | 1.000         | ,758** |
|                 |               | Sig. (bilateral)            |               | 0.001  |
|                 |               | N                           | 50            | 50     |
|                 | Productividad | Coefficiente de correlación | ,758**        | 1.000  |
|                 |               | Sig. (bilateral)            | 0.001         |        |
|                 |               | N                           | 50            | 50     |

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

Interpretación: del análisis de datos permitió la obtención del p-valor = 0.001 valor menor al nivel de significancia, que demuestra que la relación es significativa entre la comunicación y la productividad, además, el valor de Rho de Spearman = 0.758, demuestra que la correlación es positiva considerable entre ellas, procediendo a aceptar la tercera hipótesis específica.

#### Cuarto objetivo específico:

**Tabla 8.**

*Correlación entre la satisfacción laboral y la productividad.*

|                    |                         | Satisfacción<br>laboral        | Productividad |
|--------------------|-------------------------|--------------------------------|---------------|
| Rho de<br>Spearman | Satisfacción<br>laboral | Coefficiente de<br>correlación | 1.000         |
|                    |                         | Sig. (bilateral)               | ,741**        |
|                    |                         | N                              | 50            |
|                    | Productividad           | Coefficiente de<br>correlación | ,741**        |
|                    |                         | Sig. (bilateral)               | 1.000         |
|                    |                         | N                              | 50            |

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

Interpretación: del análisis de datos permitió la obtención del p-valor = 0.001 valor menor al nivel de significancia, demostrando así que la relación es significativa entre la satisfacción laboral y la productividad, asimismo, el valor de Rho de Spearman = 0.741, demuestra que la correlación es positiva media entre ellas, lo que permite aceptar la cuarta hipótesis específica.



### Quinto objetivo específico:

**Tabla 9.**

*Correlación entre actitudes y compromiso organizacional y productividad.*

|                    |   |                               | Actitudes y<br>compromiso<br>organizacional | Productividad |
|--------------------|---|-------------------------------|---|---------------|
| Rho de<br>Spearman | Actitudes y<br>compromiso<br>organizacional | Coeficiente<br>de correlación | 1.000                                       | ,723**        |
|                    |   | Sig. (bilateral)              |   | 0.001         |
|                    |   | N                             | 50  | 50            |
|                    | Productividad                               | Coeficiente<br>de correlación | ,723**                                      | 1.000         |
|                    |   | Sig. (bilateral)              | 0.001                                       |               |
|                    |   | N                             | 50  | 50            |

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

Interpretación: del análisis de datos permitió la obtención del p-valor = 0.001 es inferior al nivel de significancia, demostrando así que la relación es significativa de las actitudes y compromiso organización con la productividad, asimismo, el valor de Spearman = 0.723, demostrando que la correlación es positiva media entre ellas, hecho que permite aceptar la quinta hipótesis específica.

## V. DISCUSIÓN:

Respecto al objetivo general de la investigación y luego de realizar el análisis estadístico de la información, permitió llegar a la determinación de que existe relación entre clima laboral y la productividad, basados en haber llegado a obtener el  $p$ -valor = 0.001, cifra inferior al nivel de significancia, asimismo, el valor de Spearman = 0.802, permitiendo afirmar que la relación es significativa, positiva considerable de ambas variables. Los referidos hallazgos que parecen a lo encontrado por Ibárcena (2020) en su estudio llegó a determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en los trabajadores siendo la relación directa entre ambas variables, en donde se obtuvo el coeficiente de correlación 0,429, el cual es una relación positiva moderada significativa. Asimismo, Valladares (2022), en su estudio llegó a concluir que el clima organizacional influye significativamente en la productividad laboral de la organización, basado en haber obtenido la significancia en  $p=0,00$  es menor a 0.05; permite la significancia con un valor de la prueba de Rho de Spearman de 0.556 obteniendo un grado positivo moderado, aceptando la hipótesis alterna. Ante estos resultados, se recurre a Bordas (2016) quien llega a manifestar que el clima laboral es el ambiente laboral, se conforma mediante diversos elementos que pueden ser tangibles o intangibles, y está vinculado a los distintos sentimientos y percepciones que los empleados tienen respecto a la organización, lo cual influye en su eficacia. Considera este hecho como relevante, ya que destaca el papel crucial que desempeñan los líderes al modificar el ambiente de trabajo de los miembros de la organización. De otro lado, Sladogna (2017) Indica que la productividad consiste en la eficiente utilización de recursos como trabajo, capital, tierra, materiales, energía e información en la producción de distintos bienes y servicios. Los problemas se han acrecentado en la organización, lo que urge de someterse a cambios urgentes que le permita generar un clima laboral adecuado para sus trabajadores, la misma que tiene vital importancia en la búsqueda de productividad en una de las áreas de la organización, además de orientar sus acciones al logro de los objetivos organizacionales.

Al referir al primer objetivo específico, se realizó el análisis estadístico de lo recabado, lo que permitió llegar a la determinación de que existe relación entre la motivación y la productividad, basados en el p-valor = 0.001, cifra menor al nivel de significancia, además, Spearman = 0.771, permitiendo afirmar que la relación es significativa, positiva considerable entre ellas. Resultados que se asemejan a lo hallado por Lam (2021), en su investigación pudo determinar la correlación positiva entre la motivación laboral y la productividad, siendo correlación media moderada  $Rho=0.431$ . ante estos resultados, Bordas (2016) Señala que la motivación es el grado en el cual los miembros perciben que en su entorno laboral existe preocupación y estímulo para que los colaboradores realicen un trabajo excelente, se sientan comprometidos y logren alcanzar la máxima productividad posible. Otro aspecto de suma importancia es la motivación, la que permite al personal desarrollar las actividades con agrado, la misma que no muestra un adecuado manejo en la organización, debiendo darla la importancia que requiere que influirá en generar mayor productividad.

Respecto al segundo objetivo específico, se realizó el análisis estadístico de los datos recabados, permitiendo llegar a la determinación de que existe relación entre el liderazgo y la productividad, hecho que se basa luego de haber obtenido el p-valor = 0.001, cifra inferior al nivel de significancia, además, Rho de Spearman = 0.692, ambas permiten afirmar que la relación es significativa, positiva media entre ellas. Lo hallado se asemeja a lo investigado por Lam (2021), quien en su investigación llega a concluir que halló correlación positiva entre el liderazgo y la productividad laboral siendo la correlación de  $Rho=0.441$ . A lo hallado en ambas investigaciones refiere Bordas (2016) que, el liderazgo se caracteriza porque los miembros de la organización coinciden que sus líderes tienen un impacto significativo en todos los empleados a través de sus habilidades, comportamientos y decisiones. Otro aspecto no menos importante, viene a ser el liderazgo, el mismo que no se evidencia en la empresa, permitiendo al personal descuidar sus labores, no contando con un guía, orientada al cumplimiento de las

actividades programadas y el desarrollas con eficiencia y eficacia cada uno de los procesos, buscando la mayor productividad.

Al hacer mención al tercer objetivo específico, el análisis de los datos, permitieron llegar a determinar la existencia de relación de la comunicación y la productividad, hecho que se basa en la obtención del p-valor = 0.001, cifra menor al nivel de significancia, además, Spearman = 0.758, valores que permiten aseverar que la relación es significativa, positiva considerable entre ellas. Resultados que tiene semejanza a lo hallado por Lam (2021), quien en su investigación alcanzó a determinar la correlación positiva entre la comunicación y la productividad laboral habiendo obtenido la correlación de  $Rho=0.432$ . De ambos resultados, cabe mencionar a Koontz et al. (2008) quienes refiere que la Comunicación en las empresas o asociaciones, se basa en compartir datos entre dos o más individuos con el objetivo de lograr comprensión mutua y constante. También representa una habilidad poderosa que une a personas y equipos para complementarse entre sí. Queda demostrada su importancia para el adecuado funcionamiento de la organización, pero que para el presente caso no le otorga prioridad, llegando a distorsionarse mucha información, además de no sintetizarse y menos integrarla, que permita tomar mejores decisiones en cualquiera de sus áreas.

Al mencionar al cuarto objetivo específico, el análisis de los datos, permitieron llegar a determinar la existencia de relación de la satisfacción laboral y la productividad, hecho que tiene su base en haber llegado a determinar el p-valor = 0.001, cifra inferior al de significancia; además, Spearman = 0.741, valores que conllevan a aseverar que la relación es significativa, positiva media de ambas. Lo hallado se asemeja a lo investigado por Lam (2021), quien en lo investigado concluye que pudo determinar la relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y la productividad laboral, siendo la correlación de  $Rho=0.485$ . Ante lo hallado en ambas investigaciones Garbuglia (2013) manifiesta que la satisfacción laboral, define a razón de actitud de un trabajador cuenta sobre una base emocional y cognitiva pudiendo ser positiva o negativa acorde a su

experiencia. En la empresa Retail, existe un nivel bajo de satisfacción frente a las labores que desempeñan, atribuido entre otros aspectos a las herramientas que ayuden a desempeñar sus actividades de la mejor manera, lo que genera desánimo generalizado.

Respecto al quinto objetivo específico, el análisis de los datos, permitieron llegar a la determinación de existencia de relación de las actitudes y compromiso organizacional y la productividad, hecho que tiene su base en la determinación del p-valor = 0.001, cifra menor a 0.05 además, se obtiene Spearman = 0.723, valores que permite aseverar que la relación es significativa, positiva media entre ambas. Hallazgos que cuentan con similitud a lo investigado por Lam (2021), quien del desarrollo de su estudio concluye que se halló la existencia de relación positiva moderada de actitudes y compromiso organizacional y productividad laboral, acorde a la correlación  $Rho=0.479$ . En ambos resultados, Robbins y Judge (2017) manifiestan que las actitudes y compromiso organizacional, refiere al juicio de la evaluación de objetos o eventos; sentimiento en el cual el trabajador llega a identificarse con la organización y sus metas; siendo su objetivo elemental en continuar perteneciendo a ella. El mostrar una actitud positiva en el centro laboral le permite al trabajador mantener su compromiso con la organización e identificándose con ella, orientando sus esfuerzos en lograr los objetivos de la empresa.

## **VI. CONCLUSIONES:**

- 1.- En relación al objetivo general se llega a la conclusión de que alcanzó a determinar que el clima laboral llega a tener relación significativa, positiva considerable con la productividad en la empresa Integra Retail S.A.C. – Marcimex, Barranca, la afirmación se basa en el p-valor y de Spearman que, traducida al contar con un adecuado clima laboral permitirá tener una mayor productividad.
2. Además, se concluye que se determinó que la motivación cuenta con relación significativa, positiva considerable con la productividad en la empresa, la afirmación se sustenta en el p-valor y el de Spearman, quiere decir, al tener una alta motivación permitirá generar mayor productividad.
3. Asimismo, se concluye que se determinó que el liderazgo cuenta con relación significativa, positiva media con la productividad en la empresa, sustentada en el valor de p-valor y el de Spearman, vale referir, al tener un elevado liderazgo permitirá generar mayor productividad.
4. De otro lado, se llega a la conclusión de haber hallado que la comunicación tiene relación significativa, positiva considerable con la productividad en la empresa, teniendo como base en el p-valor y el de Spearman, vale referir, en tanto se cuente con una adecuada comunicación en la organización permitirá contar con mayor productividad.
5. Asimismo, se concluye que se logró determinar a la satisfacción laboral cuenta con relación significativa, positiva media con la productividad en la empresa, basados en el p-valor y el de Spearman, quiere decir, en tanto se cuente con un elevado nivel de satisfacción laboral en la organización permitirá tener con mayor productividad.
6. Finalmente, se concluye que se determinó que las actitudes y compromiso organizacional tiene relación significativa, positiva media con la productividad en la empresa, teniendo su base en el p-valor y el de Spearman, en tanto se cuente con una elevada actitud y compromiso organizacional permitirá contar con mayor productividad.

## **VII. RECOMENDACIONES:**

1. Se procede a la recomendación a la gerencia en Integra Retail S.A.C. – Marcimex, en aplicar estrategias que permitan mejorar el clima laboral en la empresa, iniciando con la capacitación, trabajo en equipo, cumplimiento de metas y otros que permitan mejorar la productividad de la empresa.
2. La recomendación a la gerencia a generar una política de motivación en la empresa, a través del otorgamiento de bonos, pago de horas extras, premiación al trabajador del mes, etc. a fin de mantener motivado al recurso humano, traduciéndose en una mayor productividad.
3. La recomendación a la gerencia a designar a un líder que encamine y guíe las actuaciones de los trabajadores, brindándoles retos a cumplirse en el corto y mediano plazo.
4. La recomendación a la gerencia a mejorar los canales de comunicación con trabajadores y clientes, además de generar base de datos que permita mejorar la toma de decisiones.
5. La recomendación a la gerencia en aplicar estrategias que permitan elevar el nivel de satisfacción laboral, a través del reconocimiento de logros, fomento de desarrollo personal, política de ascensos, etc. que han de traducirse en incrementar la productividad.
6. La recomendación a la gerencia, a evaluar las actitudes y compromiso organizacional, para lo cual deberá de implementar una cultura de trabajo en equipo, fomentar la comunicación abierta, fomento de la confianza, así como premiar la creatividad e innovación, que ha de verse traducida en mejorar la productividad.

## REFERENCIAS

- Allen, D. (2021). *Organízate con eficacia*. (Primera edición). Editorial Empresa Activa.
- Bastidas, J.; Jiménez, L. y Vanegas, P. (2019). Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia LTDA. (Tesis de titulación, Universidad Cooperativa de Colombia). <http://hdl.handle.net/20.500.12494/16558>.
- Bordas, (2016). “*Gestión estratégica del clima laboral. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia*”. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/48843?page=28>
- Brunet, L. (2004) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*, Editorial Trillas.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es).
- Chiavenato I. (2017) *Administración de Recursos Humanos*. (Décima edición) Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. (Novena Edición) Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Tercera edición). Mc Graw Hill.
- Concytec. (2018). *Ley que modifica diversos artículos de la ley 28303, Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; y de la Ley 28613, Ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. El Peruano*.
- Cristancho F. (2015). *El Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de la Organización*”. <https://blog.acsendo.com/el-clima-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad-de-laorganizacion/>
- ESAN, (2018). “*Estrategias para obtener un buen clima laboral. Recursos Humanos*”. Conexionesan.



<https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2018/05/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral/>

- Garbuglia, S. (2013). Clima laboral en un organismo público. Trabajo de Investigación, Universidad Nacional de Uncuyo. Mendoza, Argentina. [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5806/tesis-cs-ecgarbuglia.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ecgarbuglia.pdf).
- Garrido, (2018). Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres – Lima. (Tesis de licenciatura, Universidad San Martín). [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4282/garrido\\_mal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4282/garrido_mal.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Garrido, A. (2018). “*Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos de la universidad de san martín de porres de la sede de Lima*”. Perú. (Tesis de licenciatura, Universidad San Martín de Porras). [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4282/garrido\\_mal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4282/garrido_mal.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gonzalez, B. (2020). Influencia del Clima Organizacional en la Productividad de las Empresas Colombianas. (Universidad Autónoma de Manizales). <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4488/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, H.G., D. Cardona y J. Del Rio, (2017) Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas, doi: 10.4067/S0718-07642017000500003, Información Tecnológica, 28(5), 15-22.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Primera edición). Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista M. (2014). Metodología de la Investigación. (Sexta Edición) Editorial Mc Graw Hill.
- Herrera y Saavedra (2021). Relación entre clima organizacional y productividad de trabajadores de la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial-2019. (Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola).

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5d07609a-7288-4a29-b7d7-39e682badc0f/content>

- Ibárcena, K. (2020). Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma – 2019. (Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María). <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/10164/A6.2091.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Iglesias, A. (2015). Generalidades del clima organizacional. Scielo, 13(3), 455- 457. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=es).
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). Administración. Un perspectiva global y empresarial (14 edición). Mc Graw Hill.
- Lam, G. (2021). Clima Laboral y Productividad de los Colaboradores Operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91003/Lam\\_PG\\_AF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91003/Lam_PG_AF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendoza, M. (2019). *“La influencia de la dimensión recompensa en el clima laboral en un grupo de PYMES de Lima centro”*.
- Mendoza, R. (2019). *Estudio diagnóstico sobre el clima organizacional en una empresa constructora*. México.
- Oficina Internacional del Trabajo (2016). *Mejore su negocio: El recurso humano y la productividad*. (Primera edición).
- Ortíz, L.; Ortíz, L.; Coronell, R.; Hamburger, K. y Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. Revista Latinoamericana de Hipertensión. Vol. 14 - N° 2.
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Manual (Primera Edición). Cartolan.
- Presno, J. (2014). *Componentes del clima laboral*. El Universal. <http://www.eluniversalqueretaro.mx/content/componentes-del-clima-laboral>
- Robbins, S. y Judge, T (2017). *Comportamiento Organizacional* (Decimoséptima edición). Pearson Educación.

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (Decimoquinta edición). México, Pearson educación.
- Rojas, R. (1996). Guía para realizar investigaciones sociales, (Edición 18). Plaza y Valdés Editores.
- Ruíz, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque-Perú, 2019. (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico) [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Schneider, B. (2013) *Ehrhart MG, Macey WH. Organizational climate and culture. Annu Rev Psychol. 64:361-88.*
- Schroeder, R. (2005). Administración de operaciones: casos y conceptos contemporáneos. México: McGraw-Hill.
- Sladogna, M. (2017). *Productividad - definiciones y perspectivas para la negociación colectiva.* <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>
- Stoner, J.; Freeman, E. y Gilbert, D. (1996). Administración. (Sexta Edición) Pearson Educación.
- Tamayo, Ñ. y Romero, C. (2019). El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018. (Tesis de licenciatura, Universidad Enrique Guzmán y Valle). <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Uriarte, B. (2019). Desarrollo de un modelo de gestión de mantenimiento para la mejora de los procesos industriales de la empresa Oh Baby, Chiclayo. Universidad Señor de Sipán, Facultad de Ingeniería Arquitectura y Urbanismo. Chiclayo, Perú: EII, Escuela de Ingeniería Industrial.
- Valladares, H. (2022). Clima organizacional y productividad laboral en la embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., 2021. (Tesis de licenciatura, Universidad Faustino Sánchez Carrión). <http://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6943/TESIS%20VALLADARES%20MORALES%20HOMAYRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**ANEXOS**  
**Matriz de Consistencia**

| <b>Formulación del problema</b>   | <b>Objetivos</b>   | <b>Hipótesis</b>   | <b>Técnica e Instrumentos</b> |
|---|--|--|-------------------------------|
| <b>Problema general</b>   | <b>Objetivo general</b>  | <b>Hipótesis general</b>   | <b>Técnica:</b>               |
| ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022?        | Determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022         | El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. | Encuesta                      |
| <b>Problemas específicos</b>  | <b>Objetivos específicos</b>   | <b>Hipótesis específicas</b>   |                               |
| ¿De qué manera la motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022?           | Determinar la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022.           | El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. | <b>Instrumentos:</b>          |
| ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022?            | Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022.            | El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. | Cuestionarios                 |
| ¿De qué manera la comunicación se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022?         | Determinar la relación entre la comunicación y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022.         | El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. |                               |
| ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022? | Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. | El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022. |                               |

|  |  |   |                             |  |
|--|--|---|-----------------------------|--|
| <p>¿De qué manera las actitudes y compromiso organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022?</p> | <p>Determinar la relación entre las actitudes y el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022.</p> | <p>El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail SAC – Marcimex, Barranca, 2022.</p> |                             |  |
| <p><b>Diseño de investigación</b></p>  | <p><b>Población y muestra</b></p>  | <p><b>Variables y dimensiones</b></p>   |                             |  |
| <p>Aplicada, transversal, no experimental, descriptiva y correlacional</p>   | <p><b>Población</b></p>  |   |                             |  |
|  | <p>La población llegó a conformarse de 50 trabajadores de la empresa Integra Retail SAC - Marcimex, Barranca.</p>  | <p><b>Variables</b></p>   | <p><b>Dimensiones</b></p>   |  |
|  |  | <p>Clima laboral</p>  | <p>Motivación</p>           |  |
|  |  |   | <p>Liderazgo</p>            |  |
|  |  |   | <p>Comunicación</p>         |  |
|  |  |   | <p>Satisfacción laboral</p> |  |
| <p>Actitudes y compromiso organizacional</p>   |  |   |                             |  |
| <p><b>Muestra</b></p>  |  |   |                             |  |
| <p>Se procedió a trabajar con la misma población debido a que se cuenta con una población pequeña.</p>   | <p>Productividad</p>   | <p>Eficacia</p>   |                             |  |
| <p>Eficiencia</p>  |  |   |                             |  |
| <p>Efectividad</p>   |  |   |                             |  |

### Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLES     | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES | INDICADORES                                  | ÍTEMS   | ESCALA  |
|---------------|--|---|-------------|--|---|---------|
| Clima laboral | Es el ambiente laboral, se conforma mediante diversos elementos que pueden ser tangibles o intangibles, y está vinculado a los distintos sentimientos y percepciones que los empleados tienen respecto a la organización, lo cual influye en su eficacia (Bordas, 2016). | la medición de la variable se realiza mediante procedimientos que determinan las dimensiones haciendo uso de la escala de Likert. | Motivación  | Aspectos del trabajo                         | El trabajo que realiza en la empresa se encuentra de acuerdo a su profesión<br>La labor que viene desempeñando es de su completo agrado                     | Ordinal |
|               |  |   |             | Conducta laboral                             | Siempre mantiene una conducta adecuada en la empresa<br>Desarrolla de manera positiva sus labores en la empresa   |         |
|               |  |   |             | Dinero                                       | Considera que la remuneración que percibe es la adecuada  |         |
|               |  |   |             | Estabilidad en el empleo                     | La empresa le permite tener estabilidad laboral<br>Existe estabilidad respecto a la frecuencia y monto en los beneficios sociales que percibe mensualmente  |         |
|               |  |   |             | Oportunidades de ascenso y promoción         | Con frecuencia la empresa le brinda posibilidades de ascenso<br>La empresa mantiene una política de incentivos laborales                                    |         |
|               |  |   |             | Condiciones de trabajo                       | Las condiciones de trabajo en su puesto son las adecuadas<br>Cuenta con los servicios necesarios a fin de realizar aportes en su labor diaria               |         |
|               |  |   |             | Posibilidades de participación en el trabajo | En la empresa le permiten participar con innovaciones y acciones labores<br>En la empresa la otorgan tiempo para realizar reuniones de coordinación laboral |         |
|               |  |   |             | Ambiente social de trabajo                   | El ambiente social en su centro laboral llega a ser inclusivo   |         |

|  |  |                                       |  |  |
|--|--|---------------------------------------|--|--|
|  |  |                                       |  | Existe un adecuado entorno social en las labores que llega a desempeñar día a día  |
|  |  |                                       | Oportunidad de utilizar conocimientos, habilidades y destrezas | Le permiten hacer uso de sus conocimientos en las labores que desarrolla<br>Siente agrado en participar con las nuevas iniciativas en la empresa |
|  |  | Liderazgo                             | Dirección y control de grupo                                   | Existe un seguimiento y monitoreo adecuado en su labor diaria  |
|  |  |                                       | Aporte de soluciones   | El personal de la empresa participa en soluciones proactivas   |
|  |  | Comunicación                          | De información   | Se llega a informar diariamente las acciones que han de realizarse   |
|  |  |                                       | Digitales de imagen  | Llega oportunamente a nivel digital las actividades que se deben de realizar   |
|  |  |                                       | De investigación   | En la empresa se permite investigar soluciones a las diversas actividades  |
|  |  |                                       | De gestión   | Considera que existe una adecuada gestión administrativa en la empresa   |
|  |  | Satisfacción laboral                  | Nivel de satisfacción laboral                                  | Llega a sentir gran satisfacción con su labor diaria en la empresa   |
|  |  |                                       | Desempeño en el trabajo  | Llega a realizar una adecuada labor en las actividades empresariales que le han encomendado  |
|  |  | Actitudes y compromiso organizacional | Cognoscitivo   | Tiene el conocimiento de la organización completa de la empresa  |
|  |  |                                       | Afectivo   | Llega a sentirse comprometido con el ideario y la visión de la empresa   |
|  |  |                                       | Comportamiento   | El personal de la empresa mantiene siempre un comportamiento positivo  |
|  |  |                                       | Deseo  | Tiene el deseo de que la empresa amplíe sus actividades a fin de generar mayor rentabilidad  |
|  |  |                                       | Necesidad  | Considera que necesita de formación para desarrollar mejor sus labores   |

| VARIABLES     | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES | INDICADORES    |   | ESCALA  |
|---------------|---|--|-------------|----------------|---|---------|
| Productividad | Es el uso eficiente de recursos, trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios (Sladogna, 2017). | procedimiento de llegar a medir la variable mediante sus dimensiones, haciendo uso de la escala de Likert. | Eficacia    | Satisfacción   | Se encuentra satisfecho por el desempeño que muestra.   | Ordinal |
|               |   |  |             | Justo a tiempo | Considera que los objetivos de la empresa se logran eficientemente si se trabaja en equipo.                                       |         |
|               |   |  |             | Cumplimiento   | El personal viene cumpliendo con sus actividades de manera eficaz   |         |
|               |   |  | Eficiencia  | Iniciativa     | Considera que cuenta con iniciativa propia para motivar a sus compañeros a desempeñar una labor productiva para mejorar procesos. |         |
|               |   |  |             | Habilidades    | El personal cuenta con las habilidades necesarias para cumplir eficientemente con su trabajo                                      |         |
|               |   |  |             | Confiabilidad  | Cuenta con la confianza por parte de la empresa para manejar correctamente sus recursos   |         |
|               |   |  |             | Innovación     | Considera que el personal tiene la capacidad de contribuir con ideas eficaces que ayudan a incrementar la productividad           |         |
|               |   |  | Efectividad | Proactividad   | Considera que ser proactivo contribuye a la efectividad en el trabajo aportando a la misión de la empresa                         |         |
|               |   |  |             | Sinergia       | El apoyo de sus compañeros le lleva a realizar un trabajo con efectividad   |         |
|               |   |  |             | Ganar          | Contando con la productividad se puede llegar a ganar profesionalismo efectivo  |         |
|               |   |  |             | Desempeño      | La labor que desempeña llega a contribuir eficientemente en la productividad de la empresa  |         |



## ENCUESTA

### “El clima laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail S.A.C.-Marcimex Barranca, 2022”

Lee cuidadosamente cada una de ellas y marque con un aspa (X) el recuadro.

1: Muy en desacuerdo      2: En desacuerdo      3: Indiferente

4: De acuerdo      5: Muy de acuerdo

| N°                             | ÍTEM  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| <b>Variable: Clima laboral</b> |   |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión: Motivación</b>   |   |   |   |   |   |   |
| 1                              | El trabajo que realiza en la empresa se encuentra de acuerdo a su profesión                             |   |   |   |   |   |
| 2                              | La labor que viene desempeñando es de su completo agrado  |   |   |   |   |   |
| 3                              | Siempre mantiene una conducta adecuada en la empresa  |   |   |   |   |   |
| 4                              | Desarrolla de manera positiva sus labores en la empresa   |   |   |   |   |   |
| 5                              | Considera que la remuneración que percibe es la adecuada  |   |   |   |   |   |
| 6                              | La empresa le permite tener estabilidad laboral   |   |   |   |   |   |
| 7                              | Existe estabilidad respecto a la frecuencia y monto en los beneficios sociales que percibe mensualmente |   |   |   |   |   |
| 8                              | Con frecuencia la empresa le brinda posibilidades de ascenso  |   |   |   |   |   |
| 9                              | La empresa mantiene una política de incentivos laborales  |   |   |   |   |   |
| 10                             | Las condiciones de trabajo en su puesto son las adecuadas   |   |   |   |   |   |
| 11                             | Cuenta con los servicios necesarios a fin de realizar aportes en su labor diaria                        |   |   |   |   |   |
| 12                             | En la empresa le permiten participar con innovaciones y acciones labores                                |   |   |   |   |   |
| 13                             | En la empresa la otorgan tiempo para realizar reuniones de coordinación laboral                         |   |   |   |   |   |
| 14                             | El ambiente social en su centro laboral llega a ser inclusivo   |   |   |   |   |   |
| 15                             | Existe un adecuado entorno social en las labores que llega a desempeñar día a día                       |   |   |   |   |   |
| 16                             | Le permiten hacer uso de sus conocimientos en las labores que desarrolla                                |   |   |   |   |   |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 17  | Siente agrado en participar con las nuevas iniciativas en la empresa  |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Liderazgo</b>                             |   |  |  |  |  |  |
| 18  | Existe un seguimiento y monitoreo adecuado en su labor diaria   |  |  |  |  |  |
| 19  | El personal de la empresa participa en soluciones proactivas  |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Comunicación</b>                          |   |  |  |  |  |  |
| 20  | Se llega a informar diariamente las acciones que han de realizarse  |  |  |  |  |  |
| 21  | Llega oportunamente a nivel digital las actividades que se deben de realizar  |  |  |  |  |  |
| 22  | En la empresa se permite investigar soluciones a las diversas actividades   |  |  |  |  |  |
| 23  | Considera que existe una adecuada gestión administrativa en la empresa  |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Satisfacción laboral</b>                  |   |  |  |  |  |  |
| 24  | Llega a sentir gran satisfacción con su labor diaria en la empresa  |  |  |  |  |  |
| 25  | Llega a realizar una adecuada labor en las actividades empresariales que le han encomendado                                       |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Actitudes y compromiso organizacional</b> |   |  |  |  |  |  |
| 26  | Tiene el conocimiento de la organización completa de la empresa   |  |  |  |  |  |
| 27  | Llega a sentirse comprometido con el ideario y la visión de la empresa  |  |  |  |  |  |
| 28  | El personal de la empresa mantiene siempre un comportamiento positivo   |  |  |  |  |  |
| 29  | Tiene el deseo de que la empresa amplíe sus actividades a fin de generar mayor rentabilidad                                       |  |  |  |  |  |
| 30  | Considera que necesita de formación para desarrollar mejor sus labores  |  |  |  |  |  |
| <b>Variable: Productividad</b>                          |   |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Eficacia</b>                              |   |  |  |  |  |  |
| 31  | Se encuentra satisfecho por el desempeño que muestra.   |  |  |  |  |  |
| 32  | Considera que los objetivos de la empresa se logran eficientemente si se trabaja en equipo.                                       |  |  |  |  |  |
| 33  | El personal viene cumpliendo con sus actividades de manera eficaz   |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Eficiencia</b>                            |   |  |  |  |  |  |
| 34  | Considera que cuenta con iniciativa propia para motivar a sus compañeros a desempeñar una labor productiva para mejorar procesos. |  |  |  |  |  |

|                               |   |  |  |  |  |  |
|-------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 35                            | El personal cuenta con las habilidades necesarias para cumplir eficientemente con su trabajo                            |  |  |  |  |  |
| 36                            | Cuenta con la confianza por parte de la empresa para manejar correctamente sus recursos                                 |  |  |  |  |  |
| 37                            | Considera que el personal tiene la capacidad de contribuir con ideas eficaces que ayudan a incrementar la productividad |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Efectividad</b> |   |  |  |  |  |  |
| 38                            | Considera que ser proactivo contribuye a la efectividad en el trabajo aportando a la misión de la empresa               |  |  |  |  |  |
| 39                            | El apoyo de sus compañeros le lleva a realizar un trabajo con efectividad   |  |  |  |  |  |
| 40                            | Contando con la productividad se puede llegar a ganar profesionalismo efectivo  |  |  |  |  |  |
| 41                            | La labor que desempeña llega a contribuir eficientemente en la productividad de la empresa                              |  |  |  |  |  |

**Muchas gracias por su colaboración.**

**VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO**  
**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señores:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "El clima laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Integra Retail S.A.C.-Marcimex Barranca" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Nicole Ivette Oller Pinto

DNI :72306741



Firma

Karina Yuly Minaya Flores

DNI: 45956056

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 01

**Clima Laboral:** es el ambiente laboral, se conforma mediante diversos elementos que pueden ser tangibles o intangibles, y está vinculado a los distintos sentimientos y percepciones que los empleados tienen respecto a la organización, lo cual influye en su eficacia (Bordas, 2016).

#### **Dimensiones:**

##### **Dimensión 1: Motivación**

Es aquel nivel en que los integrantes sienten que en donde trabajan se preocupan y motivan a que sus colaboradores realicen un buen trabajo, se sientan comprometidos y alcancen la mayor productividad posible (Bordas, 2016).

##### **Dimensión 2: Liderazgo**

En este nivel los integrantes de la organización reconocen que sus líderes influyen significativamente con todos los empleados con sus aptitudes, conductas y sus decisiones (Bordas, 2016).

##### **Dimensión 3: Comunicación**

La comunicación en las empresas o asociaciones, la interacción se basa en compartir datos entre dos o más individuos o equipos con el objetivo de lograr una comprensión mutua y constante. La comunicación también representa una habilidad poderosa que une a personas y equipos para complementarse entre sí (Koontz, et al., 2008).

##### **Dimensión 4: La satisfacción laboral**

Se define como la actitud de un empleado tiene una base emocional y cognitiva que puede ser positiva o negativa dependiendo de su experiencia (Garbuglia, 2013).

## **Dimensión 5: Actitudes y compromiso organizacional**

Refiere al juicio de la evaluación de objetos o eventos; sentimiento en el cual el trabajador llega a identificarse con la organización y sus metas; siendo su objetivo elemental en continuar perteneciendo a ella (Robbins y Judge, 2017).

### **Variable 02**

**Productividad:** la productividad es el uso eficiente de recursos, trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios (Sladogna, 2017).

### **Dimensiones:**

#### **Dimensión 6: Eficacia**

Consiste en el uso adecuado de los recursos disponibles, lo que implica hacer hincapié en la eficiencia de los bienes y los procedimientos utilizados.

#### **Dimensión 7: Eficiencia**

Eficiencia; es la adhesión a objetivos y metas establecidas; en este contexto, lo más relevante son los propósitos y los resultados alcanzados.

#### **Dimensión 8: Efectividad**

Es el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, lo cual se evalúa al comparar los resultados reales o planificados (propósitos u objetivos) con los efectivamente alcanzados, teniendo en cuenta el esfuerzo regular de la secuencia de producción.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

| N°                             | DIMENSIONES / ÍTEM  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           |
|--------------------------------|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|
|                                |   | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |
| <b>Dimensión: Motivación</b>   |   |                          |           |                         |           |                       |           |
| 1                              | El trabajo que realiza en la empresa se encuentra de acuerdo a su profesión                             |                          |           |                         |           |                       |           |
| 2                              | La labor que viene desempeñando es de su completo agrado  |                          |           |                         |           |                       |           |
| 3                              | Siempre mantiene una conducta adecuada en la empresa  |                          |           |                         |           |                       |           |
| 4                              | Desarrolla de manera positiva sus labores en la empresa   |                          |           |                         |           |                       |           |
| 5                              | Considera que la remuneración que percibe es la adecuada  |                          |           |                         |           |                       |           |
| 6                              | La empresa le permite tener estabilidad laboral   |                          |           |                         |           |                       |           |
| 7                              | Existe estabilidad respecto a la frecuencia y monto en los beneficios sociales que percibe mensualmente |                          |           |                         |           |                       |           |
| 8                              | Con frecuencia la empresa le brinda posibilidades de ascenso  |                          |           |                         |           |                       |           |
| 9                              | La empresa mantiene una política de incentivos laborales  |                          |           |                         |           |                       |           |
| 10                             | Las condiciones de trabajo en su puesto son las adecuadas   |                          |           |                         |           |                       |           |
| 11                             | Cuenta con los servicios necesarios a fin de realizar aportes en su labor diaria                        |                          |           |                         |           |                       |           |
| 12                             | En la empresa le permiten participar con innovaciones y acciones labores                                |                          |           |                         |           |                       |           |
| 13                             | En la empresa la otorgan tiempo para realizar reuniones de coordinación laboral                         |                          |           |                         |           |                       |           |
| 14                             | El ambiente social en su centro laboral llega a ser inclusivo   |                          |           |                         |           |                       |           |
| 15                             | Existe un adecuado entorno social en las labores que llega a desempeñar día a día                       |                          |           |                         |           |                       |           |
| 16                             | Le permiten hacer uso de sus conocimientos en las labores que desarrolla                                |                          |           |                         |           |                       |           |
| 17                             | Siente agrado en participar con las nuevas iniciativas en la empresa                                    |                          |           |                         |           |                       |           |
| <b>Dimensión: Liderazgo</b>    |   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |
| 18                             | Existe un seguimiento y monitoreo adecuado en su labor diaria   |                          |           |                         |           |                       |           |
| 19                             | El personal de la empresa participa en soluciones proactivas  |                          |           |                         |           |                       |           |
| <b>Dimensión: Comunicación</b> |   |                          |           |                         |           |                       |           |
| 20                             | Se llega a informar diariamente las acciones que han de realizarse                                      |                          |           |                         |           |                       |           |

|   |   |           |           |           |           |           |           |
|---|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 21  | Llega oportunamente a nivel digital las actividades que se deben de realizar  |           |           |           |           |           |           |
| 22  | En la empresa se permite investigar soluciones a las diversas actividades   |           |           |           |           |           |           |
| 23  | Considera que existe una adecuada gestión administrativa en la empresa  |           |           |           |           |           |           |
| <b>Dimensión: Satisfacción laboral</b>                  |   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 24  | Llega a sentir gran satisfacción con su labor diaria en la empresa  |           |           |           |           |           |           |
| 25  | Llega a realizar una adecuada labor en las actividades empresariales que le han encomendado                                       |           |           |           |           |           |           |
| <b>Dimensión: Actitudes y compromiso organizacional</b> |   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 26  | Tiene el conocimiento de la organización completa de la empresa   |           |           |           |           |           |           |
| 27  | Llega a sentirse comprometido con el ideario y la visión de la empresa  |           |           |           |           |           |           |
| 28  | El personal de la empresa mantiene siempre un comportamiento positivo   |           |           |           |           |           |           |
| 29  | Tiene el deseo de que la empresa amplíe sus actividades a fin de generar mayor rentabilidad                                       |           |           |           |           |           |           |
| 30  | Considera que necesita de formación para desarrollar mejor sus labores  |           |           |           |           |           |           |
| <b>Variable: Productividad</b>                          |   |           |           |           |           |           |           |
| <b>Dimensión: Eficacia</b>                              |   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 31  | Se encuentra satisfecho por el desempeño que muestra.   |           |           |           |           |           |           |
| 32  | Considera que los objetivos de la empresa se logran eficientemente si se trabaja en equipo.                                       |           |           |           |           |           |           |
| 33  | El personal viene cumpliendo con sus actividades de manera eficaz   |           |           |           |           |           |           |
| <b>Dimensión: Eficiencia</b>                            |   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 34  | Considera que cuenta con iniciativa propia para motivar a sus compañeros a desempeñar una labor productiva para mejorar procesos. |           |           |           |           |           |           |
| 35  | El personal cuenta con las habilidades necesarias para cumplir eficientemente con su trabajo                                      |           |           |           |           |           |           |
| 36  | Cuenta con la confianza por parte de la empresa para manejar correctamente sus recursos   |           |           |           |           |           |           |
| 37  | Considera que el personal tiene la capacidad de contribuir con ideas eficaces que ayudan a incrementar la productividad           |           |           |           |           |           |           |
| <b>Dimensión: Efectividad</b>                           |   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 38  | Considera que ser proactivo contribuye a la efectividad en el trabajo aportando a la misión de la empresa                         |           |           |           |           |           |           |
| 39  | El apoyo de sus compañeros le lleva a realizar un trabajo con efectividad   |           |           |           |           |           |           |



|    |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| 40 | Contando con la productividad se puede llegar a ganar profesionalismo efectivo             |  |  |  |  |  |  |
| 41 | La labor que desempeña llega a contribuir eficientemente en la productividad de la empresa |  |  |  |  |  |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador.

DNI:

Especialidad del validador:

-----

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Firma del Experto Informante.**

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

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

## Análisis de Confiabilidad

### Variable 1: Clima Laboral

*Resumen de procesamiento de casos*

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 50 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total |                       | 50 | 100,0 |

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

*Estadísticas de fiabilidad*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,973             | 30             |

### Variable 2: Productividad

*Resumen de procesamiento de casos*

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 50 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total |                       | 50 | 100,0 |

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

*Estadísticas de fiabilidad*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,915             | 11             |

**SOLICITUD A LA EMPRESA PARA ACCEDER A REALIZAR LA ENCUESTA**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "EL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INTEGRAL RETAIL S.A.C - MARCIMEX, BARRANCA, 2022", cuyos autores son MINAYA FLORES KARINA YULY, OLLER PINTO NICOLE IVETTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 01 de Agosto del 2022

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO<br><b>DNI:</b> 07926119<br><b>ORCID:</b> 0000-0003-4798-3991 | Firmado electrónicamente<br>por: HINFANTE el 08-08-<br>2022 22:31:54 |

Código documento Trilce: TRI - 0386211