



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Clima laboral en la productividad de las áreas de un negocio  
retail en Piura, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Saavedra Quiroz, Carlos Alberto (orcid.org/0009-0005-3049-7075)

**ASESORES:**

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

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA – PERÚ  
2023**

## DEDICATORIA

A Dios por darme fortaleza y la sabiduría para seguir hacia adelante.

A mis Padres por brindarme su apoyo moral, su amor y por motivarme a seguir adelante y cumplir mis metas y sueños.

A mis queridos hermanos Giovana, Hernán y Diana por siempre ser fuente de inspiración.

A mi querido J.C. quien siempre me motiva a seguir adelante.

## AGRADECIMIENTO

*En especial a mi Familia y a todos quienes directa o indirectamente han formado parte de este camino. A mi Maestro y asesor PhD. Yván Alexander Mendivez, que en cada clase nos alentaba y motivaba a perseguir nuestros sueños y siempre buscar la excelencia. A mis jefes que me concedieron los permisos necesarios para poder asistir a clases y por último a todos los participantes del retail que permitieron la apertura a la presente investigación.*

*Gracias infinitas y bendiciones.*

*El autor.*



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS ÁREAS DE UN NEGOCIO RETAIL EN PIURA, 2023.", cuyo autor es SAAVEDRA QUIROZ CARLOS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 16 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER <b>DNI:</b> 19188655 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 16-07-2023 23:01:33
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER <b>DNI:</b> 16786640 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8889-9676	Firmado electrónicamente por: SSALAZAREB el 17-07-2023 08:22:25

Código documento Trilce: TRI - 0595417





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SAAVEDRA QUIROZ CARLOS ALBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS ÁREAS DE UN NEGOCIO RETAIL EN PIURA, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CARLOS ALBERTO SAAVEDRA QUIROZ <b>DNI:</b> 42546779 <b>ORCID:</b> 0009-0005-3049-7075)	Firmado electrónicamente por: SQUIROZCA el 16-07- 2023 21:18:04

Código documento Trilce: TRI - 0595418



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria e autenticidad del autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
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, muestra y muestreo .....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS .....	41
ANEXOS. ....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ficha del instrumento 1. Clima Laboral .....	17
Tabla 2. Ficha del instrumento 2. Productividad.....	18
Tabla 3. Validez de contenidos .....	18
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento: Clima Laboral y Productividad .....	19
Tabla 5. Niveles de las dimensiones del clima Laboral .....	21
Tabla 6. Nivel de variable clima laboral .....	22
Tabla 7. Niveles de las dimensiones de la variable productividad.....	23
Tabla 8. Niveles de la variable productividad .....	24
Tabla 9. Prueba de normalidad .....	24
Tabla 10. Correlación entre la autorrealización en la productividad .....	25

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura1. Niveles de las dimensiones del clima Laboral.....	21
Figura 2. Niveles de las dimensiones de la variable productividad .....	23

## RESUMEN

La presente investigación ha tenido como finalidad analizar la incidencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores en un negocio retail de Piura 2023, por el cual se planteó una metodología no experimental, cuantitativa, de tipo básico, y con un nivel correlacional, contándose con una población que asciende a 189 colaboradores y una muestra de 127 trabajadores que se les aplicó una encuesta, con el uso de dos cuestionarios los que han sido validados en esta investigación. El análisis de correlación del clima laboral y la productividad según la prueba de Rho de Spearman mostró una relación de 0.679 y el valor de significancia se ubicó en 0.000, por debajo del umbral de 0.05. Del mismo modo para los objetivos específicos se encontraron los siguientes resultados, relación entre autorrealización y productividad 0.579, relación entre involucramiento y productividad 0.598, relación entre supervisión y productividad 0.621, relación entre comunicación y productividad 0.592, relación entre condiciones laborales y productividad 0.563, con una significancia de 0.000 para todos. Estos resultados respaldan la hipótesis planteada, que sostiene que existe una incidencia media, positiva y significativa, del clima laboral en la productividad de un negocio retail en Piura 2023.

Palabras Clave: Clima laboral, productividad, autorrealización, condiciones laborales.

## ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the incidence of the work environment on the productivity of workers in a retail business in Piura 2023, for which a non-experimental, quantitative, basic methodology was proposed, and with a correlational level, with a population that amounts to 189 collaborators and a sample of 127 workers to whom a survey was applied, with the use of two questionnaires that have been validated in this investigation. The relation between the work environment and the productivity was valued according to the Rho Spearman test with a result of 0.679 and a significance level of 0.000, which is less than 0.05. The same way for the specific goals which show the next results, the relation between autorealization and productivity is 0.579, the relation between involvement and productivity is 0.598, the relation between supervision and productivity is 0.621, the relation between communication and productivity is 0.592, the relation between labor conditions and productivity is 0.563, with a significance level of 0.000 for all of them. These results support the proposed hypothesis, which maintains that there is a significant relationship between the work environment of employees and their level of productivity.

Keywords: Work environment, productivity, self-realization, working conditions

## I. INTRODUCCIÓN

En el presente, la mayoría de las compañías hacen referencia a la importancia de ser competitivas, eficientes y estar en constante innovación, por lo que buscan mejorar sus procesos de gestión en cada una de sus áreas maximizando los resultados. (Valbuena et al., ,2018). En esa línea según Fontalvo et al., (2018) indica que para alcanzar estos estándares de competitividad, los directivos deben contar con la capacidad de reconocer y evaluar el ambiente laboral dentro de una organización, tomando decisiones fundamentadas en la administración del conocimiento., administrando de forma adecuada el talento humano. Según Ramos y Aguilar (2021) el equipo humano en una empresa es el motor que mueve todos los procesos dentro de una organización, por lo tanto, debe presentar condiciones óptimas para su desempeño laboral. Por lo tanto, un buen ambiente laboral se relaciona directamente con la satisfacción de las personas en su trabajo (Mori y Bardales, 2020).

Blanca (2022) indica que según un informe de GallupWorkplace Consulting & Global Research, más de la mitad de los trabajadores en Latinoamérica (53%) experimentan estrés en comparación con el 44% del resto del mundo. Para las mujeres, este nivel de estrés aumenta al 60%. Además, según el informe "El estado del lugar de trabajo global 2022", ocho de cada diez trabajadores en Latinoamérica no disfrutaban de su trabajo.

Asi mismo Flores (2023) en un estudio ejecutado por Great place to work en el año 2023, de las 60 empresas con los ambientes laborales más destacados, se observó lo siguiente: 5 de estas compañías cuentan con uno o más sindicatos, mientras que en 21 de ellas más del 50% de los empleados son mujeres. el 45% de los 60 mejores tienen 40% o más de trabajadores millennials, y 30 empresas de las 60 mejores tienen más del 50% de sus colaboradores en modalidad de trabajo remoto o mixto. Los beneficios asociados a un entorno laboral favorable abarcan aspectos como la educación, atención médica, alojamiento, vehículos, incentivos económicos, conciliación entre el trabajo y la vida personal, modalidades de trabajo remoto, acceso a productos y servicios, así como evaluaciones de rendimiento.

Según una investigación llevada a cabo por Bumerán en Perú, se reveló que aproximadamente el 70% de los empleados en empresas públicas y privadas experimentaban estrés laboral. Entre los principales factores que contribuyen a esta situación se destaca el clima laboral, el cual tiene un impacto del 20% en la productividad de los trabajadores (Bumerán, 2018). Así mismo, según Gestión (2023) en un estudio de la consultora Dench, más de la mitad (55%) de los trabajadores en Perú experimentan miedo a cometer errores o fallar en su trabajo, mientras que solo el 31% se siente en un ambiente de confianza.

La realidad problemática de la empresa que se ha identificado está alineada con el clima laboral de los colaboradores dentro de una empresa Retail en Piura, sabiendo que la empresa cuenta con una cantidad alta de trabajadores que desarrollan trabajos operativos, siendo el trato y la comunicación uno de los principales problemas debido a que los supervisores no desarrollan un buen clima con el personal, generando de manera constante malestar en los trabajadores, por las continuas llamadas de atención debido a las fallas en los procesos que pueden ser superadas con facilidad. En base a esta problemática se plantea el siguiente problema general, ¿Cuál es la incidencia del clima Laboral en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023?, de igual manera los problemas específicos planteados son los siguientes, ¿Cuál es la incidencia de la dimensión autorealización en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023?, ¿Cuál es la incidencia de la dimensión involucramiento laboral en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023?. ¿Cuál es la incidencia de la dimensión supervisión en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023?. ¿Cuál es la incidencia de la dimensión comunicación en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023?. ¿Cuál es la incidencia de la dimensión condiciones laborales en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023?.

El presente trabajo se justifica desde la base teórica de este estudio se sustenta en la información que se recopilará usando instrumentos con la escala de Likert, lo que ampliará el conocimiento de estas dos variables y proporcionará una base para futuras investigaciones. La justificación metodológica respaldará el desarrollo y la

implementación de los instrumentos de investigación, garantizando su validez en relación con la realidad actual que está siendo estudiada.

Se muestra el objetivo general que busca determinar la incidencia del clima Laboral en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023, así mismo, los objetivos específicos son los siguientes, determinar la incidencia de la dimensión autorealización en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023; determinar la incidencia de la dimensión involucramiento laboral en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023; determinar la incidencia de la dimensión supervisión en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023; determinar la incidencia de la dimensión comunicación en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023 y finalmente determinar la incidencia de la dimensión condiciones laborales en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023.

Con los objetivos planteados se presenta la hipótesis general indicando que existe incidencia del clima Laboral en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023 y como hipótesis nula, no existe incidencia del clima laboral en la productividad de las áreas de un negocio retail. De igual manera las hipótesis específicas son las siguientes, existe incidencia de la dimensión autorealización en la productividad de los trabajadores de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023, existe incidencia de la dimensión involucramiento laboral en la productividad de los trabajadores de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023, existe incidencia de la dimensión supervisión en la productividad de los trabajadores de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023; existe incidencia de la dimensión comunicación en la productividad de los trabajadores de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023 y finalmente existe incidencia de la dimensión condiciones laborales en la productividad de los trabajadores de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales son los siguientes.

Según Gonzalez et al. (2022) se realizó una investigación en Colombia donde se desarrolló un estudio con el objetivo de analizar la satisfacción laboral y la productividad en una organización empresarial. Para ello, se utilizó una metodología no experimental, transversal, básica, cuantitativa y descriptiva correlacional, la muestra fue de 60 empleados de la organización. Se aplicaron cuestionarios medidos mediante la escala de Likert, y se utilizó la encuesta como técnica. Se indicó una correlación de 0.72 con una significancia de  $p = 0.001$ , lo que sugiere que la relación entre ambas variables es altamente significativa. Este estudio es relevante porque ayuda a comprender el comportamiento de la variable productividad y también la satisfacción laboral, cuyos resultados permitirán fundamentar los hallazgos de esta investigación.

Según Bedoya et al. (2022) desarrolló un estudio en Colombia en donde se buscó determinar como se relacionan el talento humano para incrementar la productividad laboral en una organización empresarial, para el cual se planteó un método no experimental cuantitativo en el cual se desarrolló una encuesta con una muestra de 45 colaboradores que han sido encuestados. Se encontró que el talento humano tiene una alta injerencia para tener una productividad adecuada en la organización con un valor de  $p$  de 0.001, siendo este muy importante para lograr un adecuado nivel competitivo de la empresa. Este estudio analiza el comportamiento de la productividad y como este es afectados por las variables dentro de la empresa, contribuyendo a sustentan los datos de la presente investigación.

Según Yslado et al. (2021) en España se ha llevado a cabo el estudio que buscó analizar el efecto del clima laboral con el efecto del síndrome de burnout, este estudio se desarrolló mediante un método no experimental, básico, cuantitativo y muestra de 206 unidades de la institución educativa, a los que se les aplicó encuestas que permitieron obtener los datos a través de cuestionarios que han sido verificados antes de su aplicación. Se ha encontrado que el clima laboral tiene un nivel de 138 puntos y el de Burnout de 115 respectivamente, un nivel de correlación de -0.374 y un nivel de significancia de  $p = 0.040$  existiendo una relación inversa y significativa. Esta investigación es importante para analizar el clima

laboral y como este se relaciona con otras variables en diversos espacios de estudio.

Según Chiang et al., (2021) en Ecuador teniendo que examinar cómo la satisfacción laboral y el clima organizacional en los clientes de un centro de salud. Con un enfoque cuantitativo básico, no experimental y transversal, y se seleccionó una muestra de 344 funcionarios de la institución que fueron seleccionados mediante métodos probabilísticos. Se aplicaron cuestionarios específicos para las dos variables, los cuales fueron validados. Se mostró una correlación de 0.62 y un nivel de significancia  $p$  de 0.001, lo que es menor que el valor crítico de 0.05. Esto llevó a la conclusión de que existe una relación entre ambas variables. La relevancia de este estudio se encuentra en el análisis detallado la satisfacción, cuyos resultados se compararán con los hallazgos de investigaciones previas.

Según Paredes y Quiroz (2021) en Ecuador se ha desarrollado una investigación verificando la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, para el cual se implementó una metodología no experimental, de corte transversal, básico, cuantitativa y descriptiva correlacional, con 379 trabajadores de la empresa como muestra, con la aplicación de cuestionarios medidos mediante escala de Likert y validados por expertos y como técnica se usó la encuesta. Se ha encontrado como resultado que la correlación fue de 0.83 con una significancia de  $p = 0.001$ , con estos valores se afirma que la relación tiene una significancia alta. Este estudio es importante porque permite conocer el comportamiento de la productividad cuyos resultados permitirán sustentar los valores encontrados por la presente investigación.

Los antecedentes nacionales son las siguientes.

Según Colina et al. (2022) en Perú se ha desarrollado un estudio buscando analizar la relación entre la flexibilidad laboral con la productividad en una empresa de comunicación, aplicándose un método no experimental, descriptiva y correlacional contando con 74 trabajadores de muestra de la organización que fueron encuestados. La relación entre las dos variables fue de 0.5 y un  $p$  de 0.001, llegándose a concluir que la relación es significativa. Este estudio analizó la variable

productividad en otros contextos y sus resultados serán comparados con los que se van a encontrar en esta investigación.

Moreno (2022) en su investigación buscó analizar la relación entre la satisfacción laboral con la productividad laboral de una institución pública del estado, usándose un método no experimental, cuantitativo, correlacional y descriptivo, participando 82 trabajadores que han sido encuestados. Se encontró que la relación entre las dos variables fue de 0.8, siendo este un valor de alta significancia, además mostró que un trabajador satisfecho, tiene una buena productividad. Esta investigación logra analizar la productividad y como se ve afectada con variables como la satisfacción de labores, importante para sustentar este estudio.

Según Carhuavilca y Silva (2021) Se llevó a cabo un estudio en Perú analizando la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los colaboradores de los empleados de una unidad educativa. Para lograr este objetivo, se empleó una metodología no experimental, transversal, básica, cuantitativa y descriptiva correlacional, y 39 trabajadores de la UGEL como la muestra. Se aplicaron cuestionarios medidos mediante la escala de Likert y validados específicamente para esta investigación, utilizando la encuesta como técnica. Los resultados revelaron una correlación de 0.822 con una significancia de  $p = 0.001$ , indicando que las dos variables se relacionan altamente. Este estudio es relevante porque contribuye a comprender el comportamiento de estas variables, cuyos resultados permitirán fundamentar los hallazgos de esta investigación.

Según Sánchez y Núñez (2020) en Perú analizando cómo se relacionan el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una red de salud en Chota. Se utilizó una metodología no experimental, de tipo transversal, básica, cuantitativa y descriptiva correlacional, en el que se trabajó con una muestra de 155 sujetos de la red de salud. Se aplicaron cuestionarios específicamente para esta investigación, utilizando la escala de Likert como medida y la encuesta como técnica. Los resultados obtenidos mostraron una alta correlación de 0.84 una significancia de  $p = 0.001$ , lo que sugiere que la relación entre ambas variables es altamente significativa. Este estudio es importante porque permite conocer el comportamiento del clima de la organización y la satisfacción laboral, lo que ayudará a sustentar los hallazgos de esta investigación.

Para el análisis de la primera variable, el clima laboral, se inicia con la primera definición desarrollada por Taheri et al. (2020) donde se refiere a las percepciones, actitudes y comportamientos de los empleados en su lugar de trabajo. Se trata de un concepto multidimensional que incluye aspectos como el ambiente físico, las relaciones interpersonales, las políticas organizacionales, la comunicación y la gestión del desempeño. Asimismo, Schroeder et al. (2019) menciona que diversos estudios han demostrado que el clima laboral puede tener un gran impacto en el bienestar y el rendimiento de los trabajadores. Un clima laboral positivo puede aumentar la satisfacción y la motivación de los empleados, reducir el estrés y la calidad del trabajo.

De igual manera Mogollón et al. (2023) menciona que las empresas en la actualidad implementan estrategias que permiten maximizar el buen clima laboral, evitando con ello conflictos laborales comunes como los acosos laborales, los conflictos entre muchos otros. En esa línea Ramaci et al. (2020) indica que, para entender mejor el clima laboral, los investigadores suelen utilizar diferentes modelos teóricos. Uno de los más influyentes es el modelo de Schneider (1987), que identifica tres componentes principales del clima laboral, que son las percepciones compartidas en donde los empleados deben percibir que las normas, los valores y las expectativas organizacionales son claros y coherentes. También el consenso, referido a que los empleados deben compartir las mismas percepciones y creencias sobre el ambiente de trabajo y finalmente la variabilidad indicando que el clima laboral debe ser consistente a través del tiempo y a lo largo de diferentes grupos de empleados.

De igual manera Reed et al. (2018) menciona que otro modelo que es referido es el de Litwin y Stringer (1968), que se enfoca en las siguientes dimensiones del clima laboral, iniciando con la orientación a las tareas en donde el grado en que la organización enfatiza el logro y la eficacia en el trabajo. Asimismo, la orientación a las personas, indicando que es el grado en que la organización enfatiza la satisfacción de los trabajadores. Seguidamente esta la autonomía en donde se indica que el grado en que los empleados tienen control sobre su trabajo y su ambiente laboral, otra es la estructura definiéndose como el grado en que la organización tiene políticas y procedimientos claros y bien definidos, seguidamente

esta las recompensas en donde el grado en que los empleados reciben recompensas y reconocimientos por su desempeño y finalmente las relaciones interpersonales, indicando que es el grado en que los empleados tienen relaciones positivas y efectivas con sus compañeros y superiores. En esa línea Palma (2004) hace mención que el clima laboral debe ser medido de manera constante en todas las organizaciones, considerándose los factores de auto realización, comunicación, condiciones laborales, supervisión e involucramiento laboral, para los cuales se elaboró una escala de Satisfacción laboral midiendo cada uno de estos factores, brindando información relevante de los niveles del clima en una determinada empresa.

Estos modelos teóricos pueden ser útiles para los formuladores de proyectos que deseen medir y mejorar el clima laboral. Al entender los diferentes componentes y dimensiones del clima laboral, pueden desarrollar intervenciones específicas y enfocadas en mejorar áreas específicas de la organización. Además de estos modelos, también existen otras teorías y enfoques que pueden ser relevantes para entender y mejorar el clima laboral, siendo presentado por Cruz et al. (2022) la primera que es la teoría de la contingencia en donde esta teoría sugiere que el clima laboral debe adaptarse a las necesidades de los empleados. No hay un clima laboral "correcto" o "mejor", sino que depende del contexto y las circunstancias.

También está la teoría de la equidad, que es citada por Méndez et al. (2021) la cual sostiene que los empleados evalúan el clima laboral en términos de justicia y equidad. Si perciben que las recompensas y los recursos son distribuidos de manera justa, estarán más motivados y comprometidos con su trabajo. La siguiente es la teoría de Enfoque de sistemas, referida por Ruíz, (2021) este enfoque indica que el clima laboral es una parte integral de la organización y está interconectado con otros aspectos, como la cultura, la estructura y la estrategia. Por lo tanto, mejorar el clima laboral requiere un enfoque holístico y colaborativo.

Además, Herrera y Núñez (2021) menciona que el clima laboral es un concepto importante que puede afectar significativamente el rendimiento de los colaboradores, así como el éxito general de la organización. Entender las diferentes dimensiones y componentes del clima laboral y utilizar modelos teóricos y enfoques relevantes puede ayudar a los formuladores de proyectos a medir.

En esa línea existen diversas herramientas y métodos que los formuladores de proyectos pueden utilizar, según lo mencionado por Tagliaro y Migliore (2022) algunos de los más comunes son las encuestas de clima laboral, siendo estos cuestionarios que se aplican a los empleados para medir su percepción del clima laboral. Pueden incluir preguntas sobre las dimensiones mencionadas en los modelos teóricos, así como otras cuestiones relevantes para la organización. De igual manera están las entrevistas individuales y en grupo, siendo estas una forma de recopilar información más detallada y cualitativa sobre el clima laboral. Pueden realizarse a individuos o a grupos de empleados y pueden ayudar a comprender mejor las percepciones y necesidades específicas de los empleados, y finalmente están las observaciones directas que pueden ser útiles para comprender el clima laboral en un ambiente específico, como un departamento o un equipo de trabajo. Los observadores pueden evaluar el ambiente físico, las interacciones entre los empleados y otros aspectos relevantes para el clima laboral.

Una vez medido el clima laboral, los formuladores de proyectos pueden utilizar la información recopilada para desarrollar intervenciones específicas para mejorar el clima laboral. Según Gaidhani et al. (2019) algunas posibles intervenciones incluyen implementar la comunicación clara y efectiva, asegurándose que los empleados comprendan las expectativas organizacionales, las políticas y los objetivos de la organización; es importante motivar la participación y la autonomía, dando a los empleados la libertad y el poder de tomar decisiones y controlar su trabajo puede aumentar su motivación y compromiso; de igual forma es importante fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, las relaciones positivas y efectivas entre los empleados puede mejorar el clima laboral y reducir el estrés y la conflictividad, y finalmente ofrecer recompensas y reconocimientos: Reconocer y recompensar el buen desempeño de los empleados puede aumentar su satisfacción y compromiso.

Además de las intervenciones mencionadas anteriormente, hay otras estrategias que se pueden considerar para mejorar el clima laboral en una organización, Paais y Pattiruhu (2020) indica que es el fomento del equilibrio entre la vida laboral y personal, ofreciendo opciones flexibles de trabajo, pudiendo ayudar a los empleados a equilibrar sus actividades laborales y personales; la siguiente es

proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento a los empleados pueden sentirse más motivados si tienen la oportunidad de desarrollar sus habilidades y avanzar en su carrera; seguidamente es promover la diversidad, la inclusión y la equidad, fomentando la diversidad y la inclusión en la organización puede mejorar el clima laboral al crear un ambiente más justo y respetuoso para todos los empleados, finalmente se puede proporcionar recursos y apoyo emocional, ofreciendo recursos de apoyo emocional, como asesoramiento o programas de bienestar, y que puedan afrontar otros desafíos personales que puedan afectar su desempeño laboral.

Las dimensiones que presenta esta variable son la comunicación definida por Otero (2020) indicando que es la forma en que se transmite una comunicación desde un emisor hasta un receptor de forma adecuada y enviando un mensaje, la autorrealización planteada por Negrini, (2020) indicando que es la satisfacción de lograr y cumplir metas personales en el proceso de desarrollo y potencial humano es lo que se conoce como autorrealización. A través de este concepto, las personas expresan al máximo sus capacidades, habilidades y talentos para ser y hacer lo que desean. El involucramiento laboral Mora et al. (2021); la supervisión Norawati et al. (2022) Se trata de la participación activa y voluntaria de los colaboradores en las decisiones que afectan directamente a su trabajo productivo. Este enfoque busca aprovechar plenamente las habilidades de los empleados y tiene como objetivo fomentar el compromiso y los buenos resultados dentro de la organización, y las condiciones laborales definida por Duarte et al. (2020) mencionando que son los ambientes y medios que la organización pone a disposición de los trabajadores para lograr desarrollar sus actividades laborales.

Para la segunda variable que es la productividad esta se define según lo indicado por Drucker (2018) como la relación entre la cantidad de bienes producidos y los recursos utilizados para su producción. En el contexto laboral, según Caliendo et al. (2018) la productividad se refiere a la cantidad y calidad del trabajo que un individuo o un equipo puede realizar en un período de tiempo determinado. Hay varias teorías y modelos que se utilizan para comprender y mejorar la productividad en el lugar de trabajo.

En esa línea Sanchez (2020) indica que la productividad esta ligada a diversos factores que la motivan en especial cuando esta viene referenciado por el personal, entre los que se encuentran el ausentismo de labores, los niveles de rotación del personal, la conducta del trabajador y el comportamiento para cumplir con las normas laborales, asi mismo la satisfaccion de desarrollar su labor, cada uno de ellos es un aspecto importante que genera un nivel de productividad de las tareas asignadas. Existen diversas teorías que sustentan la productividad, como en el trabajo de Arkolakis et al. (2018) donde menciona la teoría de la motivación de Maslow. Según esta teoría, las personas tienen necesidades que deben satisfacer para lograr la motivación y el bienestar en el trabajo. Maslow identificó cinco necesidades principales: las necesidades fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización. Las organizaciones pueden mejorar la productividad al comprender estas necesidades y proporcionar un ambiente laboral que las satisfaga.

Seguidamente Shaturaev & Bekimbetova (2021) menciona a la teoría de la equidad de Adams. Según esta teoría, los individuos comparan sus aportes y recompensas con los de otros en el lugar de trabajo. Si perciben que su contribución no es justamente compensada, pueden sentirse desmotivados y disminuir su productividad. Las organizaciones pueden mejorar la productividad al proporcionar un ambiente laboral justo y equitativo en el que los empleados perciban que sus aportes son valorados y recompensados de manera adecuada. La siguiente teoría presentada por Decker et al., (2020) es la teoría de las expectativas de Vroom, quien sostiene que la motivación de los empleados depende de su percepción de la relación entre el esfuerzo que ponen en el trabajo y la recompensa que reciben. Si los empleados creen que su esfuerzo será recompensado adecuadamente, estarán más motivados para trabajar y aumentar su productividad. Las organizaciones pueden mejorar la productividad al establecer objetivos claros y proporcionar recompensas tangibles y significativas para los empleados que alcanzan dichos objetivos.

Por último, según Geissdoerfer et al. (2018) la teoría de la gestión científica de Taylor enfatiza la importancia de la eficiencia y la organización en el trabajo para mejorar la productividad. Según esta teoría, la productividad mejorar los procesos

de trabajo. Las organizaciones pueden mejorar la productividad al analizar y optimizar los procesos de trabajo y proporcionar capacitación y herramientas adecuadas. Según Ortiz & Domínguez (2019) la teoría de la contingencia sugiere que no hay un modelo único de productividad que funcione para todas las organizaciones. En cambio, la productividad depende de varios factores, incluyendo la cultura organizacional, la estructura, los recursos, la tecnología y el entorno externo. Según esta teoría, las organizaciones deben adaptar su enfoque a la productividad para satisfacer las necesidades y circunstancias específicas de su contexto.

En cuanto a la medición de la productividad, según Liu et al. (2020) existe una amplia gama de indicadores que sirven para medir el desempeño de los empleados y la organización en general. Algunos de los indicadores más comunes incluyen el tiempo de ciclo, defectos, desperdicio, ausentismo y la satisfacción del cliente. La elección de los indicadores de productividad debe estar en línea con los objetivos y estrategias específicas. Finalmente, Bidmon & Knab (2018) menciona que la productividad es un aspecto clave del éxito en el lugar de trabajo, y existen varios marcos teóricos que se pueden utilizar para comprender y mejorar la productividad. Los formuladores de proyectos pueden utilizar estas teorías para establecer objetivos claros, identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias. Además, deben considerar el contexto específico de su organización y seleccionar los indicadores de productividad adecuados para evaluar el desempeño y lograr los objetivos establecidos.

Las dimensiones que se están proponiendo para la variable productividad son las siguientes rotación de personal definida por Zaballa et al. (2021) como la cantidad de personas que rotan en un puesto laboral en un periodo de tiempo, la conducta citada por Cuello et al. (2020), ligada los códigos de ética que tiene el trabajador dentro de la empresa, el comportamiento Zaballa et al. (2021) alineada a la forma de conducta del trabajador y , la satisfacción en el trabajo Meléndez & Bardales, (2020), indicando los niveles en que el trabajador satisface sus necesidades en su ámbito laboral y el ausentismo definida por Rojas y Izaguirre (2020) indicando que el ausentismo laboral se refiere a la falta de cumplimiento de las responsabilidades relacionadas con un empleo.

### III. METODOLOGÍA

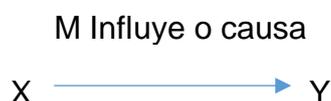
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación que se realizó fue de tipo básica, de acuerdo con lo indicado por Rodríguez y Mendivelso (2018) lo que significa que su objetivo es ampliar el conocimiento sobre una variable específica y aumentar la información disponible sobre la misma.

El estudio que se llevó a cabo fue correlacional causal, tal como lo señala Rojas (2021), indicando que se buscará establecer las causalidades variable, y se evaluará la intensidad de las mismas , que puede ser significativa o no.

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño de corte transversal, según lo señalado por María et al. (2018) llevaron a cabo investigaciones de este tipo que emplean datos numéricos para analizar el comportamiento de las variables en cuestión. Por su parte, Galarza (2017) indica que los estudios transversales se enfocan en un momento específico en la línea de tiempo, lo cual representa una limitación para el estudio.

La investigación que se llevó a cabo utilizó un diseño no experimental, tal como lo define Galarza (2017). En este tipo de estudio, se busca comprender el comportamiento de las variables sin intervenir en su estructura ni alterar su comportamiento natural. El objetivo es describir o establecer relaciones dentro de su entorno natural. Así pues, el diseño de la presente investigación será no experimental y su esquema es el siguiente:



Donde:

M = Característica de la muestra

X Independiente = Clima laboral

Y Dependiente = Productividad de trabajadores

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **Variable Independiente. Clima Laboral**

#### **Definición conceptual**

Cruz et al. (2022) menciona que Fred Fiedler 1960 conceptualizó al clima organizacional como la evaluación de la atmósfera de una empresa u organización. Este entorno puede manifestarse de diversas formas, dependiendo de las relaciones laborales internas entre los colegas y el personal directivo. Además, influyen varios factores, como las características tecnológicas empleadas en los procesos, las políticas internas, el liderazgo y otras cualidades tanto tangibles como intangibles.

#### **Definición operacional**

Esta variable fue medida en base a la escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo 2004, con un instrumento de 50 preguntas, que tiene las siguientes dimensiones auto realización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación.

#### **Indicadores**

Los indicadores del estudio fueron los siguientes:

La autorrealización implica fomentar el crecimiento profesional para beneficio de la empresa, implementando técnicas de motivación y ofreciendo talleres de capacitación.

El involucramiento laboral implica tener en cuenta los valores de la organización, el compromiso con la empresa, el nivel de logro del empleado, la alineación de la misión y visión de la organización, así como los incentivos proporcionados dentro de la empresa.

La supervisión implica la actitud hacia el desempeño laboral, la capacitación constante para mejorar el rendimiento y la verificación a través de la evaluación del desempeño.

La comunicación implica la transmisión de información por parte de la empresa hacia los empleados, fomentando la evolución y el trabajo en equipo. En el entorno

laboral, es importante que exista la capacidad de escuchar y tolerancia entre los colaboradores.

Las condiciones laborales se refieren a aspectos como el trabajo en equipo dentro de la organización, la tecnología y los muebles utilizados, la infraestructura de la empresa para mejorar el rendimiento, así como las políticas de retribución.

### **Escala de Medición**

La escala de medición ordinal fue la siguiente, Todo o siempre (5), Mucho (4), Regular o algo (3), Poco (2), Ninguno o nunca (1).

**Variable Dependiente.** Productividad

### **Definición conceptual**

Arkolakis et al. (2018) indica que Maslow 1943 ha definido a la productividad como la capacidad de los colaboradores el grado en que utilizan sus competencias y habilidades para cumplir con los requerimientos establecidos. Además, la forma en que utilizan sus habilidades de interrelación con sus colegas puede influir en el fortalecimiento de sus capacidades y en los resultados obtenidos.

### **Definición Operacional**

La variable fue medida por un cuestionario de 25 preguntas, las cuales han sido diseñadas por Sanchez , (2020), teniendo para ello las dimensiones de Ausentismo, Rotación, Conducta, Comportamiento, Satisfacción en el trabajo.

### **Indicadores**

Ausentismo: Cantidad de faltas laborales

Rotación: Nivel de rotación del personal

Conducta: El trabajador desarrolla conductas adecuadas

Comportamiento: El trabajador desarrolla comportamientos adecuadas

Satisfacción en el trabajo: Nivel de satisfacción del trabajo

## **Escala de Medición**

La escala de medición ordinal es la siguiente. (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Condori (2020) define población como un grupo de personas con características similares y ubicadas en una zona geográfica determinada, que son de interés para una investigación. La población puede clasificarse como infinita, cuando no se sabe la cantidad específica, o finita, cuando se puede determinar la cantidad de unidades o estimarla fácilmente. También puede referirse a grupos que tienen la misma problemática, necesidades similares o desarrollan actividades comunes. La población consistió de 189 trabajadores contratados y laborando en la empresa, cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión.

#### **Criterios de inclusión**

Trabajadores que tienen contrato vigente con la empresa y un mes de antigüedad como mínimo.

Trabajadores que no están amonestados.

Trabajadores que han brindado su consentimiento respecto a la participación de este estudio.

#### **Criterios de Exclusión**

Se presentan todas aquellas situaciones contrarias a las mencionada en los criterios de inclusión.

#### **Muestra**

López y Fachelli (2017) explican que es una porción de la población seleccionada de manera estadística y con un tamaño adecuado para que los resultados obtenidos en la investigación puedan ser representativos del conjunto total de la población. La muestra fue de 127 colaboradores, siendo este valor calculado mediante la fórmula de la población finita.

## **Muestreo**

Según Hernández y Escobar (2019) las técnicas utilizadas por los investigadores para seleccionar una muestra pueden ser probabilísticas, en las cuales el azar juega un papel importante, o no probabilísticas, donde se identifican a las unidades convenientes para el estudio. El muestreo se realizó mediante el método no probabilístico a conveniencia del investigador.

## **Unidad de Análisis**

Se conformó por los trabajadores que forma parte de las áreas de la empresa dentro del ámbito de acción del proyecto.

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

Se utilizaron la encuesta para recolectar información sobre las variables que se estudian en esta investigación y se emplearon cuestionarios con escala de Likert como instrumentos. Para el clima laboral se aplicó un cuestionario de 50 preguntas creado por Palma (2004) mientras que para la variable de productividad se aplicó otro cuestionario elaborado por Sánchez (2020) que consta de 25 preguntas. A continuación, se presentarán los detalles técnicos.

**Tabla 1.** *Ficha del instrumento 1. Clima Laboral*

Instrumento:	Cuestionario de clima laboral
Autor (a)	Sonia Palma Carrillo
Año	2004
Dimensiones	Auto realización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales

**Tabla 2.** *Ficha del instrumento 2. Productividad*

Instrumento:	Cuestionario productividad
Autor (a)	Sánchez Morales, Yuri Stefani
Año	2020
Dimensiones	Ausentismo, Rotación, Conducta, Comportamiento, Satisfacción en el trabajo.

### 3.4.1 Validez y confiabilidad

#### Validez

De acuerdo con Alban et al. (2020), se refiere que un ítem adquiere información precisa y necesaria en un estudio. Además, la validez se relaciona con la forma y la calidad de la información obtenida por un instrumento al momento de medir una variable. En consecuencia, para validar los instrumentos utilizados fueron sometidos a la revisión por expertos.

**Tabla 3.** *Validez de contenidos*

Expertos	Grado	Resultado
Nadia Usseglio castro	Metodóloga / Magister	Aplicable
Luis Miguel Peña Álamo	Temática / Magister	Aplicable
Dina del Socorro Albuquerque Benites	Estadístico / Magister	Aplicable

#### Confiabilidad

Rodríguez y Reguant (2020) se mide mediante el valor del alfa de Cronbach, obteniéndose a través de una prueba estadística. Si el valor del coeficiente se acerca a uno, se considera que el instrumento es más confiable.

**Tabla 4.** *Confiabilidad del instrumento: Clima Laboral y Productividad*

Validez	Nº de Elementos	Alfa de Cronbach
Variable 1: Clima Laboral	20	0.855
Variable 2: Productividad	20	0.828

### 3.5 Procedimientos

Ledford y Gast (2018) indican que la investigación se ejecuta con una serie de actividades en secuencia dividiéndose en actividades de campo y de gabinete, siendo las primeras aquellas relacionadas con la recolección de información por parte del investigador y las segundas, aquellas relacionadas con el procesamiento, ordenamiento y análisis de datos, y las conclusiones del estudio.

En este sentido, para aplicar los instrumentos, se llevaron a cabo diversas coordinaciones con el gerente de la empresa. Se presentaron la documentación y permisos correspondientes para la realización del estudio, además de solicitar la autorización de los trabajadores para participar en el proyecto. Se coordinaron horarios para aplicar los instrumentos. Finalmente, se procesó la información obtenida y se presentarán los resultados correspondientes.

### 3.6 Método de análisis de datos

Se utilizaron el análisis estadístico descriptivo para examinar los datos recopilados en esta investigación. Posteriormente, la información sistematizada se presentó en forma de gráficos, y se llevaron a cabo pruebas estadísticas de Spearman para evaluar las hipótesis, en función de los resultados de las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Para mostrar los resultados, se utilizaron diversos programas, como Microsoft Excel y SPSS versión 25.

### **3.7 Aspectos éticos**

De acuerdo con Ross et al. (2018), la ética es fundamental en cualquier investigación, ya que ayuda a proteger los derechos de los seres involucrados. A nivel internacional, la Organización de las Naciones Unidas ha establecido normativas como los Códigos de Núremberg para garantizar que los derechos humanos no se vean vulnerados y que no se cause daño en un estudio.

En el estudio planteado, se cumplió con todos los aspectos éticos exigidos por la universidad y se respetaron las normativas vigentes. Se garantiza un alto nivel de originalidad y se cita adecuadamente a todos los que hayan contribuido a la investigación. El investigador tuvo en cuenta los lineamientos de la Guía UCV, las Normas APA, la originalidad fue demostrada con el programa Turnitin.

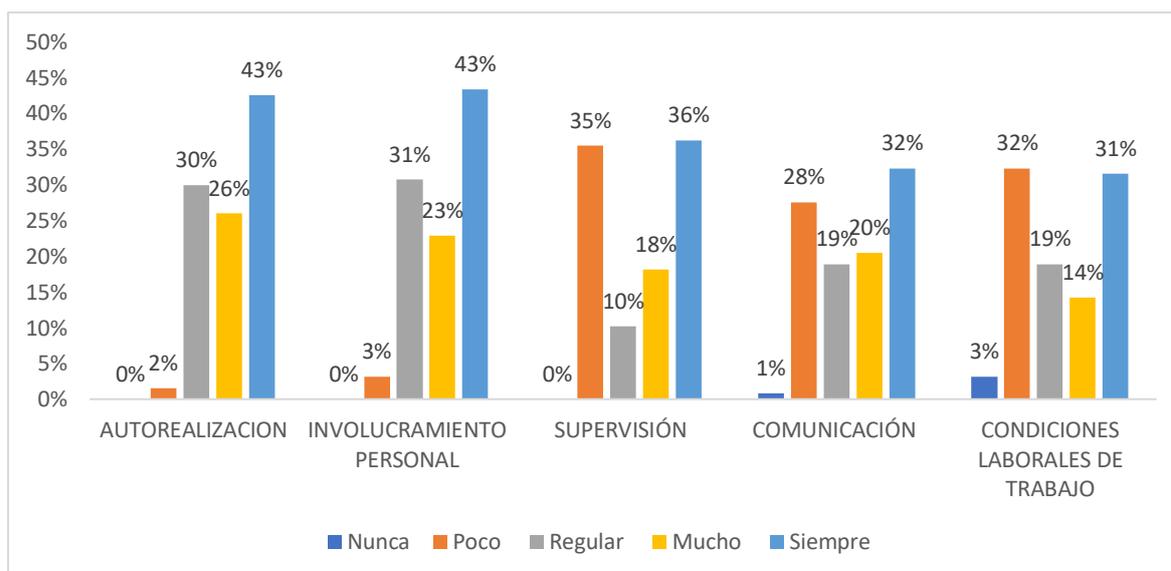
#### IV. RESULTADOS

Los resultados presentados están en función a los objetivos que se están desarrollando en esta investigación.

**Tabla 5. Niveles de las dimensiones del clima Laboral**

ESCALA	AUTOREALIZACION		INVOLUCRAMIENTO PERSONAL		SUPERVISION		COMUNICACIÓN		CONDICIONES LABORALES DE TRABAJO	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	4	3%
Poco	2	2%	4	3%	45	35%	35	28%	41	32%
Regular	38	30%	39	31%	13	10%	24	19%	24	19%
Mucho	33	25%	29	23%	23	18%	26	20%	18	14%
Siempre	54	43%	55	43%	46	36%	41	32%	40	32%
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>

**Figura1. Niveles de las dimensiones del clima Laboral**



Se muestra para la dimensión autorrealización el 0% indica que nunca, el 2% es poco, además el 30% es regular, el 25% muestra que mucho y el 43% menciona que siempre; para la variable involucramiento personal un 0% indica que nunca, el 3% es poco, el 31% indica regular, el 23% menciona que es mucho y el 43% menciona que es siempre, para la dimensión supervisión el 0% indica que nunca, el 35% es poco, el 10% es regular, el 18% es mucho y el 36% es siempre; para la comunicación el 1% menciona que nunca, el 28% es poco, el 19% es regular, el 20% es mucho y el 32% indica que siempre; finalmente para las condiciones

laborales de trabajo el 3% menciona que nunca, el 32% es poco, el 19% indican que es regular, el 14% indica que mucho y el 31% indica que es de siempre.

**Tabla 6. Nivel de variable clima laboral**

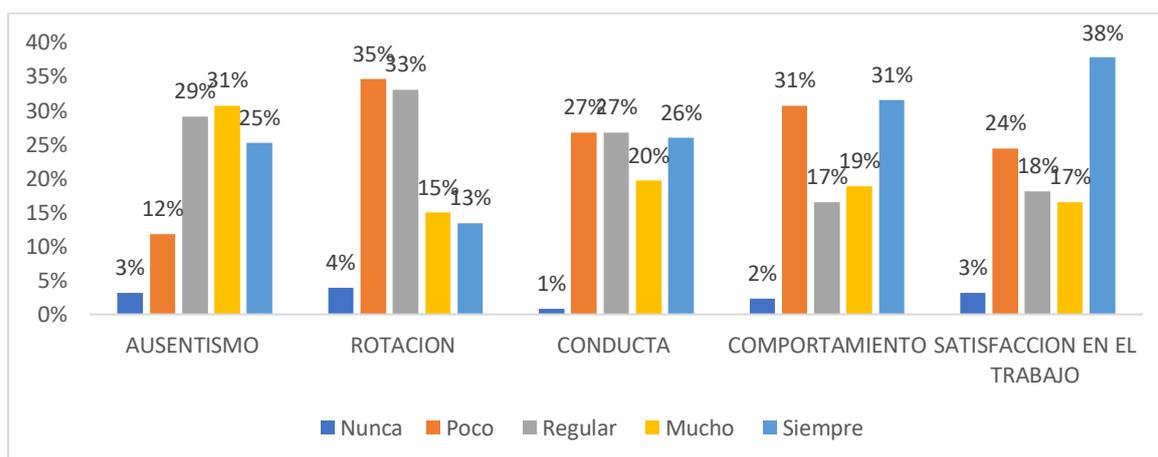
ESCALA	CLIMA LABORAL	
	F	%
Nunca	0	0%
Poco	13	10%
Regular	42	33%
Mucho	27	21%
Siempre	45	35%
TOTAL	127	100%

De acuerdo a la tabla 6, para clima laboral, presentan que para la escala de nunca ha tenido un valor de 0%, para el nivel de poco está en un 10%, para regular existe un 33%, para la escala mucho tiene un valor del 21% y finalmente la escala de para siempre indica que el 35% considera que existe un buen clima laboral.

**Tabla 7. Niveles de las dimensiones de la variable productividad**

ESCALA	AUSENTISMO		ROTACIÓN		CONDUCTA		COMPORTAMIENTO		SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Nunca	4	3%	5	4%	1	1%	3	2%	4	3%
Poco	15	12%	44	35%	34	27%	39	31%	31	24%
Regular	37	29%	42	33%	34	27%	21	17%	23	18%
Mucho	39	31%	19	15%	25	20%	24	19%	21	17%
Siempre	32	25%	17	13%	33	26%	40	31%	48	38%
TOTAL	127	100%	127	100%	127	100%	127	100%	127	100%

**Figura 2. Niveles de las dimensiones de la variable productividad**



Para la variable productividad muestran lo siguiente, respecto a la dimensión ausentismo el 3% menciona que nunca, el 12% indica que poco, el 29% es regular, el 31% indica que mucho, además el 25% indica que siempre, para la dimensión rotación 4% indica que nunca, el 35% menciona que es poco, el 33% menciona que es regular, el 15% menciona que es mucho y el 13% indica que siempre, respecto a la dimensión conducta el 1% indica que nunca, el 27% menciona que poco, el 27% indica que es regular, el 20% menciona que mucho y el 26% indica que siempre; respecto a la dimensión comportamiento el 2% indica que nunca, el 31% menciona que es poco, el 17% indica el nivel regular, el 19% es mucho y el 31% hace mención que siempre, y finalmente para la dimensión satisfacción en el trabajo

se muestra que el 3% indica que nunca, el 24% es poco, el 18% indica regular, el 17% mucho y el 38% es siempre.

**Tabla 8. Niveles de la variable productividad**

ESCALA	PRODUCTIVIDAD	
	F	%
Nunca	0	0%
Poco	16	13%
Regular	47	37%
Mucho	38	30%
Siempre	26	20%
TOTAL	127	100%

En la tabla 8, indican los valores alcanzados para la variable productividad en donde se indica que la escala de siempre muestra un valor del 0%, para poco presenta un 13%, en regular se indica un 37%, para mucho está en un 30%, y por último para el nivel de siempre es de 20%.

**Tabla 9. Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
Clima Laboral	0.098	127	0.004
Productividad	0.073	127	0.093

H0 Las variables tienen distribución normal

Ha Las variables no tienen distribución normal

$p < 0.05$  Rechazamos H0 y acepto Ha

$p > 0.05$  Aceptamos H0 y rechazamos Ha

Según los resultados encontrados en la prueba de normalidad, se muestra los valores de significancia de 0.004 para clima laboral y 0.093 para productividad, por el cual se considera el valor de  $p < 0.05$ , aceptando la hipótesis Ha, la cual indica

que los datos no tienen una distribución normal por tanto se aplica la prueba de Rho de Spearman.

**Objetivo específico 1.** Determinar la incidencia de la dimensión autorrealización en la productividad de los trabajadores de las áreas de un negocio retail Piura, 2023.

**Tabla 10. Correlación entre la autorrealización en la productividad**

		Auto realización	Productividad
Rho de Spearman	Auto realización	1.000	0,579**
			0.000
		N	127
	Productividad	0,579**	1.000
		0.000	
		N	127

En los datos mostrados, indican la relación de la dimensión autorealización con la productividad, teniéndose un nivel de correlación de 0.579 con una significancia de 0.000 que es menor a 0.05, aceptando la hipótesis planteada donde se indica que existe una correlación significativa entre la autorealización y la productividad de los trabajadores.

**Objetivo específico 2.** Determinar la incidencia de la dimensión involucramiento laboral en la productividad de los trabajadores de las áreas de un negocio retail Piura, 2023.

**Tabla 11. Correlación entre la dimensión involucramiento laboral en la productividad**

		Involucramiento		Productividad
Rho de Spearman	Involucramiento	Coefficiente de correlación	de 1.000	0,598**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	127	127
	Productividad	Coefficiente de correlación	de 0,598**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	127	127

En la tabla 11 se presentan los datos que indican la correlación entre el involucramiento laboral y la productividad. Se observa una correlación de 0.598 con una significancia de 0.000, que es inferior a 0.05. Esto respalda la hipótesis planteada, que sugiere una correlación significativa entre el involucramiento y la productividad de los empleados.

**Objetivo específico 3.** Determinar la incidencia de la dimensión supervisión en la productividad de los trabajadores de las áreas de un negocio retail Piura, 2023.

**Tabla 12. Correlación entre la dimensión supervisión y la productividad**

			Supervisión	Productividad
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente correlación	de 1.000	0,621**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	127	127
	Productividad	Coeficiente correlación	de 0,621**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	127	127

Los datos presentados en la tabla 12 revelan la correlación entre el nivel de supervisión y la productividad. Se identifica una correlación de 0.621 con una significancia de 0.000, lo cual es menor a 0.05. Estos resultados respaldan la hipótesis planteada, la cual sugiere una significancia entre la supervisión de los empleados y su productividad.

**Objetivo específico 4.** Determinar la incidencia de la dimensión comunicación en la productividad de los trabajadores de las áreas de un negocio retail Piura, 2023.

**Tabla 13. Correlación entre la comunicación y la productividad**

				Comunicación	Productividad
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente correlación	de	1.000	0,592**
		Sig. (bilateral)			0.000
		N		127	127
	Productividad	Coeficiente correlación	de	0,592**	1.000
		Sig. (bilateral)		0.000	
		N		127	127

En la tabla 13 se exponen los datos que muestran la conexión entre el nivel de comunicación y la productividad. Se ha encontrado una correlación de 0.592 con una significancia de 0.000, la cual es inferior a 0.05. Estos hallazgos respaldan la hipótesis formulada, que sostiene la existencia de una correlación significativa entre la dimensión comunicación de los empleados y su productividad.

**Objetivo específico 5:** Determinar la incidencia de la dimensión condiciones laborales en la productividad de los trabajadores de las áreas de un negocio retail Piura, 2023.

**Tabla 14. Correlación entre la dimensión condiciones laborales y la productividad.**

		Condiciones		Productividad
Rho de Spearman	Condiciones	Coeficiente de correlación	de 1.000	0,563**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	127	127
	Productividad	Coeficiente de correlación	de 0,563**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	127	127

Los datos presentados revelan la correlación entre el nivel de condiciones y la productividad. Se ha identificado una correlación de 0.563 con una significancia de 0.000, que es menor a 0.05. Estos resultados respaldan la hipótesis formulada, la cual sostiene que existe una correlación significativa entre la dimensión condiciones de los empleados y su productividad.

**Objetivo general:** Determinar la incidencia el clima laboral en la productividad de los trabajadores de las áreas de un negocio retail Piura, 2023.

**Tabla 15. Correlación entre el clima laboral y la productividad**

			Clima Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Clima Laboral	de	1.000	0,679**
		Coefficiente correlación Sig. (bilateral)		0.000
		N	127	127
	Productividad	de	0,679**	1.000
		Coefficiente correlación Sig. (bilateral)	0.000	
		N	127	127

En la tabla 15 se exponen los datos que muestran la correlación entre el nivel de clima Laboral y la productividad. Se ha encontrado una correlación de 0.679 con una significancia de 0.000, la cual es inferior a 0.05. Estos hallazgos respaldan la hipótesis formulada, que sostiene una correlación significativa entre el clima laboral de los empleados y su productividad.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados en base al objetivo general donde se buscó determinar la incidencia del clima laboral en la productividad, se pudo determinar que la correlación, tuvo una correlación de 0.679 y una significancia de 0.000, que es menor a 0.05. Respaldando la hipótesis planteada, indicando la significancia entre el ambiente laboral de los trabajadores y su nivel de productividad.

Estos hallazgos son similares a los resultados expuestos por González et al. (2022) en su estudio sobre la satisfacción laboral y la productividad en una empresa donde se observó una correlación de 0.72 con una significancia estadística de  $p = 0.001$ , lo que indica que la relación entre estas variables es altamente significativa. Adicionalmente, Bedoya et al. (2022) llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar la relación entre el talento humano y el incremento de la productividad laboral en una organización empresarial. Se encontró que el talento humano tiene una gran influencia en la obtención de una productividad adecuada en la organización, con un valor de  $p$  de 0.001, lo cual resulta crucial para alcanzar un nivel competitivo óptimo para la empresa, encontrándose resultados que coinciden con nuestro estudio.

Así mismo los resultados son reforzados con el concepto planteado por Cruz et al. (2022), quien en su trabajo hace mención a la teoría de la contingencia, que sostiene que el clima laboral debe adaptarse a las necesidades de los empleados. Según esta teoría, no hay un clima laboral "correcto" o "mejor" en sí mismo, sino que su adecuación depende del contexto y las circunstancias específicas. Además, se encuentra presente la teoría de la equidad, mencionada por Méndez et al. (2021), la cual postula que los empleados evalúan el clima laboral en función de la justicia y la equidad. Si perciben que las recompensas y los recursos se distribuyen de manera justa, experimentarán una mayor motivación y compromiso hacia su trabajo. Por tal motivo podemos afirmar que el clima laboral influye de forma positiva en la productividad, siendo muy importante que la empresa promueva una adecuada integración entre todo el equipo de trabajo, por otro lado la productividad es un factor vital ya que por medio de esta se generan la cantidad de productos o servicios considerando los recursos que se utilicen, por ese motivo un trabajador

que se encuentre en un ambiente laboral bueno tendrá un alto grado de compromiso en su organización.

Para el primer objetivo específico se ha logrado encontrar que la conexión entre la dimensión de autorrealización y la productividad es directa, con un nivel de correlación positiva media de 0.579 y una significancia de 0.000, que es inferior a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis propuesta, la cual indica que existe una relación significativa. Este resultado contrasta con Yslado et al. (2021), donde se investigó el impacto del clima laboral en el síndrome de burnout. Los resultados revelaron que el clima laboral obtuvo una puntuación de 138 puntos, mientras que el síndrome de burnout obtuvo una puntuación de 115. Al analizar la correlación, se encontró un nivel de significancia de  $p = 0.040$ , lo que llevó a la conclusión de que existe una relación inversa y significativa entre ambos factores. Además, en el estudio realizado por Chiang et al. (2021), se examinó la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los clientes de un centro de salud. Se encontró una correlación de 0.62 y un nivel de significancia  $p$  de 0.001, el cual es menor que el valor crítico de 0.05, coincidiendo con los resultados obtenidos en el presente trabajo, a mejor clima laboral o satisfacción laboral, mejor productividad.

Los resultados se sostienen en base al teórico presentado por Ruíz (2021) mencionando la teoría del enfoque de sistemas que plantea que el clima laboral es una parte esencial de la organización y se encuentra interrelacionado con otros elementos, como la cultura, la estructura y la estrategia. Asimismo, Herrera y Núñez (2021) señalan que el clima laboral es un concepto de gran relevancia que puede tener un impacto significativo tanto en el desempeño de los colaboradores como en el éxito general de la organización. Comprender las diversas dimensiones y componentes del clima laboral, y utilizar modelos teóricos y enfoques apropiados, puede ayudar a los responsables de proyectos a evaluar y mejorar el clima laboral dentro de una organización. Los resultados indicaron que la autorrealización tiene una correlación positiva en la productividad, la importancia del logro de metas personales al desarrollar una labor dentro de un equipo de trabajo, desarrolla en los colaboradores el compromiso necesario para el logro de las metas, consecuentemente este aspecto es vital para un adecuado clima laboral, por lo que es necesario que los gerentes puedan conocer cuáles son los aspectos a cumplir

más importantes de los trabajadores con el fin de implementar estrategias que mantengan o incrementen el clima laboral.

Para el segundo objetivo específico los datos que muestran la conexión entre el involucramiento laboral en la productividad. Se obtuvo una correlación de 0.598 con una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05. Esto respalda la hipótesis propuesta, la cual sugiere una correlación positiva entre las variables. Son comparados con los presentados por Paredes y Quiroz (2021), donde se investigó la conexión entre el clima organizacional y el rendimiento laboral. Los resultados revelaron una correlación de 0.83 con una significancia de  $p = 0.001$ , indicando que es altamente significativa. Además Colina et al. (2022), se ha investigado la relación entre la flexibilidad laboral y la productividad en una empresa de comunicación. Los resultados mostraron una correlación de 0.5 y un valor de  $p$  de 0.001, siendo la relación significativa, siendo estos resultados similares a los mostrados en nuestro estudio.

Los resultados son sustentados por la teoría del Enfoque de sistemas, citada por Ruíz (2021), sostiene que el clima laboral es una parte esencial de la organización y está intrínsecamente relacionado con otros elementos como la cultura, la estructura y la estrategia. Por ende, mejorar el clima laboral implica adoptar un enfoque holístico y colaborativo. En esa línea la teoría del Enfoque de sistemas, mencionada por Ruíz (2021), se establece que el clima laboral es un componente fundamental de la organización y se encuentra interrelacionado con otros elementos como la cultura, la estructura y la estrategia. Por consiguiente, para mejorar el clima laboral es necesario adoptar un enfoque integral y colaborativo.

Los resultados indican que el involucramiento de los individuos tiene un efecto positivo y directo con su productividad y los resultados en metas que generan en la empresa, es importante mencionar que un equipo comprometido con los objetivos de la organización, desarrolla un crecimiento exponencial y mejora de las condiciones laborales.

En relación con el tercer objetivo específico la conexión entre el grado de supervisión y la productividad, se observa una correlación de 0.621 con una significancia estadística de 0.000, la cual es inferior a 0.05. Estos resultados

respaldan la hipótesis propuesta, que indica la existencia de una relación significativa entre la supervisión de los empleados y su nivel de productividad. Los resultados encontrados se comparan con los presentados por Moreno (2022) donde examinó la conexión entre la satisfacción laboral y la productividad laboral en una institución pública estatal. Se descubrió que la relación entre ambas variables fue de 0.8, lo cual indica un valor de alta correlación. Además, se demostró que un trabajador satisfecho exhibe un buen nivel de productividad.

Los datos son sustentados en base a lo presentado por Arkolakis et al. (2018), se hace referencia a la teoría de la motivación de Maslow. Según esta teoría, las personas deben satisfacer sus necesidades para alcanzar la motivación y el bienestar en el ámbito laboral. Maslow identificó cinco necesidades fundamentales: las necesidades fisiológicas básicas, de seguridad, de pertenencia, de reconocimiento y de autorrealización. Las organizaciones pueden mejorar la productividad al comprender estas necesidades y crear un entorno laboral que las satisfaga.

Ademas Shaturaev y Bekimbetova (2021), se hace referencia a la teoría de la equidad de Adams. Según esta teoría, las personas comparan sus esfuerzos y recompensas con los de otros en el entorno laboral. Si perciben que su contribución no es compensada de manera justa, es posible que experimenten desmotivación y disminuyan su nivel de productividad. Las organizaciones pueden mejorar la productividad al crear un ambiente laboral justo y equitativo en el que los empleados sientan que sus esfuerzos son valorados y recompensados adecuadamente.

Los resultados alcanzados muestran que si se desarrolla una adecuada supervisión de las labores de los colaboradores, estos tendrán una productividad más elevada en las operaciones que se desarrolla en la empresa, la supervisión es una actividad que busca controlar los procesos, detectando posibles fallas y proponiendo mejoras, por ese motivo es muy importante que se pueda ejecutar estas actividades de manera periódica con el fin que los trabajadores lo asuman como parte de su trabajo y que al hacerlo mejoran su productividad.

Se presentan los datos que indican la relación entre el nivel de comunicación y la productividad. Se ha observado una correlación de 0.592 con una significancia de

0.000, la cual es menor a 0.05. Estos resultados respaldan la hipótesis planteada, la cual sostiene la existencia de significancia entre la comunicación de los empleados y su nivel de productividad. Estos datos tienen similitud con los encontrados por Sánchez y Núñez (2020), se exploró la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una red de salud en Chota teniendo como resultado 0.84. Los resultados obtenidos revelaron una significancia estadística de  $p = 0.001$ , lo cual sugiere que la relación entre ambas variables.

Los aspectos teóricos son planteados por la teoría de las expectativas de Vroom, presentada por Decker y colaboradores (2020), sostiene que la motivación de los empleados está determinada por su percepción de la relación entre el esfuerzo invertido en el trabajo y las recompensas recibidas. Si los empleados creen que sus esfuerzos serán adecuadamente recompensados, estarán más motivados para trabajar y aumentar su productividad. Las organizaciones pueden mejorar la productividad al establecer metas claras y proporcionar recompensas tangibles y significativas para aquellos empleados que logren dichas metas. Los resultados obtenidos revelan que cuando se lleva a cabo una comunicación adecuada de las labores de los colaboradores, se observa un aumento en la productividad. La comunicación trata de la transferencia de información de forma adecuada entre los integrantes del equipo que permiten que se desarrolle una organización de las actividades ligadas al logro de los objetivos

Por último se presenta la relación entre el nivel de condiciones laborales y la productividad. Se ha observado una correlación de 0.563 con una significancia de 0.000, la cual es inferior a 0.05. Estos hallazgos respaldan la hipótesis planteada, que sostiene la existencia de una relación significativa entre las condiciones laborales de los empleados y su nivel de productividad. Los datos obtenidos son similares a los presentados por Carhuavilca y Silva (2021) quienes investigaron la conexión entre el clima laboral y la satisfacción de los empleados en una unidad educativa. Los resultados obtenidos mostraron una correlación de 0.822 con un nivel de significancia de  $p = 0.001$ , lo que indica una relación significativa.

En el estudio realizado por Geissdoerfer y colaboradores (2018), se destaca la teoría de la gestión científica de Taylor, la cual resalta la importancia de la eficiencia

y la organización en el trabajo para aumentar la productividad. Según esta teoría, la productividad se mejora al emplear métodos científicos para analizar y optimizar los procesos de trabajo. Las organizaciones pueden incrementar la productividad al analizar y mejorar los procesos laborales, así como al proporcionar capacitación y herramientas adecuadas. Las condiciones laborales que ofrece la empresa a sus trabajadores son muy importantes para un adecuado clima laboral, estas vienen desarrolladas en base a diversas normativas brindadas por el estado pero que deben ser cumplidas por la empresa, a mayores condiciones laborales, se mejoran los niveles de productividad que se desarrolla en un periodo de tiempo determinado.

## VI. CONCLUSIONES

Para el objetivo general se ha llegado a concluir que existe una incidencia media, positiva y significativa, del clima laboral en la productividad, con un Rho de Spearman de 0.679 y una significancia de 0.000. Lo cual revela que a medida que se construye un clima laboral adecuado para los trabajadores se mejoran los índices de productividad dentro de la empresa

Para el segundo objetivo específico se ha llegado a la conclusión de que existe una incidencia media, positiva y significativa de la autorrealización en la productividad, con un Rho de Spearman de 0.598 y la significancia igual a 0.000, por lo que se acepta la hipótesis planteada. A medida que el trabajador se siente autorealizado en su centro de trabajo, se observa una mejora en los índices de productividad.

Para el tercer objetivo específico se ha concluido que existe una incidencia media, positiva y significativa del involucramiento laboral en la productividad, con un Rho de Spearman de 0.621 y significancia igual a 0.000, por lo que se acepta la hipótesis planteada, lo cual indica que a medida que se genere un involucramiento laboral por parte de los trabajadores, los niveles de productividad en la empresa suben.

Para el cuarto objetivo específico se concluye que existe una incidencia media, positiva y significativa de la supervisión en la productividad, con un Rho de Spearman = 0.621 y significancia igual a 0.000, por lo que se acepta la hipótesis planteada, lo que indica que cuando se establece una supervisión adecuada para los trabajadores, se logra mejorar los indicadores de productividad en la empresa.

Para el quinto objetivo específico se ha determinado que existe una incidencia media, positiva y significativa de la comunicación en la productividad, con un Rho de Spearman = 0.592 y una significancia igual a 0.000, por lo que se acepta la hipótesis planteada. Esto demuestra que al desarrollar una adecuada comunicación entre los trabajadores, se logra mejorar los índices de productividad en la empresa.

Para el quinto objetivo específico se concluye que existe una incidencia media, positiva y significativa de las condiciones laborales en la productividad, con un Rho de Spearman = 0.563 y significancia de 0.000, por lo que se acepta la hipótesis planteada. Planteando mejores condiciones laborales para los empleados, se logra una mejora en los índices de productividad dentro de la empresa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la empresa implementar actividades como talleres o eventos de esparcimiento que busquen mejorar los niveles de clima laboral, contribuyendo a la mejora de la productividad de los colaboradores.

Se recomienda a la gerencia plantear estrategias y obtener información mediante focus groups con el fin de conocer los niveles de autorrealización que tienen los trabajadores con la finalidad de conocer lo que esperan los trabajadores al laborar en la organización, de manera que se pueda traducir su esfuerzo de las metas de la empresa, también las metas propias.

Se recomienda a la gerencia desarrollar talleres de liderazgo y empoderamiento para los trabajadores que permitan mejorar los niveles de involucramiento laboral, siendo este muy importante para lograr el incremento de la productividad.

Se recomienda a la gerencia mejorar la supervisión de las áreas de trabajos, con la finalidad de evitar distracciones en los trabajadores además de ser un respaldo a cualquier inconveniente que pueda suceder en el día a día.

Se recomienda a la gerencia buscar la mejora de los canales de comunicación implementado áreas de tutoría o consultoría e en donde los trabajadores puedan hacer las consultas y/o dudas sobre sus condiciones laborales.

.Se hace la recomendacion a la gerencia brindar informacion a los trabajadores sobre sus condiciones laborales e implementar politicas de mejora continua de los mismos de manera que se incremente la productividad de las operaciones.

## REFERENCIAS

- Alban, G., Arguello, A., & Molina, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. Recimundo. <http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Arkolakis, C., Ramondo, N., Rodríguez, A., & Yeaple, S. (2018). Innovation and production in the global economy. *American Economic Review*, 108(8), 2128-2173. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.20141743>
- Bedoya, J., Garzon, J., & Mendoza, J. (2022). La motivación del talento humano una estrategia empresarial para aumentar la productividad en las organizaciones colombianas. *Fundación Universitaria del Área Andina*. <https://doi.org/oai:digitk.areandina.edu.co:areandina/4542>
- Bidmon, C., & Knab, S. (2018). The three roles of business models in societal transitions: New linkages between business model and transition research. *Journal of Cleaner Production*, 1(178), 903-916. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S095965261733189X>
- Blanca, J. (2022). El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. *El Economista*, 1(1), 1-3. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
- Bumeran. (2018). *Estrés Laboral: Aprende a Combatirlo*. Bumeran: <http://www.bumeran.com.pe/noticias/tips-y-consejos/estreslaboralaprendecombatirlo/>
- Caliendo, L., Parro, F., Rossi, E., & Sarte, P. (2018). The impact of regional and sectoral productivity changes on the US economy. *The Review of economic studies*, 85(4), 2042-2096. <https://academic.oup.com/restud/article-abstract/85/4/2042/4774710>

- Carhuavilca, I., & Silva, F. (2021). Clima Organizacional y satisfacción de los colaboradores de la UGEL - Chiclayo. *Universidad Señor de Sipán*. <https://doi.org/oai:ojs.revistas.uss.edu.pe:article/2006>
- Chiang, M., Hidalgo, J., & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Universidad Politécnica Salesiana*. <https://doi.org/oai:dSPACE.ups.edu.ec:123456789/21142>
- Colina, F., Vilcarromero, R., & Aldana, J. (2022). Flexibilidad laboral y productividad en el teletrabajo. *Universidad Tecnológica del Perú*. <https://doi.org/oai:repositorio.utp.edu.pe:20.500.12867/6343>
- Condori, P. (2020). *Universe, population and sample*. Creative Commons. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cruz, N., Castillo, M., Armendáriz, N., & Lima, J. (2022). Work climate, work stress and alcohol consumption in industry workers. A systematic review. *Spanish magazine of Public Health*, 1(95), 40-57. <https://www.scielosp.org/article/resp/2021.v95/e202104057/es/>
- Cuello, R., Fructus, R., & Panduro, J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Research journal Added value*, 7(1), 54-60. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
- Decker, R., Haltiwanger, J., Jarmin, R., & Miranda, J. (2020). Changing business dynamism and productivity: Shocks versus responsiveness. *American Economic Review*, 110(12), 3952-3990. Obtenido de <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.20190680>
- Drucker, P. (2018). The new productivity challenge. *Quality in Higher Education*, 1(3), 37-46. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781351293563-2/new-productivity-challenge-peter-drucker>
- Duarte, R., Sequeira, L., Socorro, J., & Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 3(1), 104-119. <https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>

- Flores , H. (2023). *Exclusivo | Ranking Great Place to Work: estos son los mejores lugares para trabajar en Perú*. Obtenido de Forbes : <https://forbes.pe/capital-humano/2023-02-07/exclusivo-ranking-great-place-to-work-estos-son-los-mejores-lugares-para-trabajar-en-peru/>
- Fontalvo, T., De La Hoz , E., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial*, 16(1), 47-60. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-85632018000100047](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047)
- Gaidhani, S., Arora, L., & Sharma, B. (2019). Understanding the attitude of generation Z towards workplace. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 9(1), 4-12. [https://www.researchgate.net/profile/Bhuvanesh-Sharma-3/publication/331346456\\_UNDERSTANDING\\_THE\\_ATTITUDE\\_OF\\_GENERATION\\_Z\\_TOWARDS\\_WORKPLACE/links/5c751d22458515831f7025d7/UNDERSTANDING-THE-ATTITUDE-OF-GENERATION-Z-TOWARDS-WORKPLACE.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Bhuvanesh-Sharma-3/publication/331346456_UNDERSTANDING_THE_ATTITUDE_OF_GENERATION_Z_TOWARDS_WORKPLACE/links/5c751d22458515831f7025d7/UNDERSTANDING-THE-ATTITUDE-OF-GENERATION-Z-TOWARDS-WORKPLACE.pdf)
- Galarza, C. (2017). Experimental research designs. *Scientific popularization magazine of the Indoamerican Technological University*, 1-7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890336>
- Geissdoerfer, M., Morioka, S., Carvalho, M., & Evans, S. (2018). Business models and supply chains for the circular economy. *Journal of cleaner production*, 1((90), 712-721. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652618311867>
- Gestión. (2023). *Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales*. Obtenido de Diario Gestión : <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>
- Giraudier, M. (2018). *Cómo gestionar el clima laboral*. Manuel Giraudier. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rWJiDwAAQBAJ&oi=fnd&p>

g=PT3&dq=clima+laboral+en+la+empresa+&ots=vjD3ifrhVC&sig=MVzs1BCuZSIWN\_9cTmNKRQZZk\_c

- Gonzalez, M., Guzman , R., & Rodriguez , W. (2022). Importancia de la satisfacción laboral en la productividad del trabajador y su impacto en las organizaciones. *Fundación Universitaria del Área Andina*. <https://doi.org/oai:digitk.areandina.edu.co:areandina/4531>
- Gutiérrez, C., Medina, R., & Ulloa, C. (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo. *Revistas - Universidad Nacional de Trujillo*. <https://doi.org/oai:ojs.revistas.unitru.edu.pe:article/3398>
- Hernández, C., & Escobar, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 75-79. <https://camjol.info/index.php/alerta/article/download/7535/7746>
- Herrera, R., & Núñez, E. (2021). Clima laboral y percepción de la imagen institucional. *PsiqueMag*, 10(2), 1-9. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/232>
- Ledford, J., & Gast, D. (2018). Single case research methodology. *Nueva York, NY: Routledge.*, 337. <https://api.taylorfrancis.com/content/books/mono/download?identifierName=doi&identifierValue=10.4324/9781315150666&type=googlepdf>
- Liu, Y., Lee, J., & Lee, C. (2020). The challenges and opportunities of a global health crisis: the management and business implications of COVID-19 from an Asian perspective. *Asian Business & Management*, 1(19), 277-297. <https://link.springer.com/article/10.1057/s41291-020-00119-x>
- López, P., & Fachelli, S. (2017). *Sample design*. Methodology of quantitative social research. <https://ddd.uab.cat/record/185163>
- María, E., del Carmen, M., & Victoria, M. (2018). *Metodología de investigación*. Mexico. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/31324>

- MeléndeZ, J., & Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- MéndeZ, R., Asis, E., García, M., & Montañó, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 24(3), 25-55. <https://revistas.um.es/reifop/article/view/476651>
- Mora , Y., Romero , C., Muñoz , I., & Sierra , J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8424>
- Moreno , E. (2022). Satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima - 2021. *UCV-Institucional*. <https://doi.org/oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/84893>
- Mori, K., & Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Negrini, I. (2020). Recursos y obstáculos para la autorrealización de estudiantes de colegios nocturnos costarricenses. *Conocimiento Educativo*, 1(7), 79-95. <https://lamjol.info/index.php/ceunicaes/article/view/10031>
- Norawati, S., Lutfi, A., Zulher, Z., & Basem, Z. (2022). The effect of supervision, work motivation, and interpersonal communication on employee performance and organizational commitment as variables intervening. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(1), 92-104. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/ijebd/article/view/1602>
- Ortiz, M., & Domínguez, E. (2019). Management theories. *TEPEXI Scientific Bulletin of the Tepeji del Río High School*, 6(11), 79-83. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/384>

- Otero, E. (2020). *Teorías de la comunicación*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=eg\\_xDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=la+comunicaci%C3%B3n&ots=27yfCXsBnz&sig=d37nj5vKleQZBic0R76RYqo2wH0](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=eg_xDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=la+comunicaci%C3%B3n&ots=27yfCXsBnz&sig=d37nj5vKleQZBic0R76RYqo2wH0)
- Paais, M., & Pattiruhu, J. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.  
<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202026061031735.page>
- Palma, S. (2004). *Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC*. Manual (1ª Edición).  
[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici3n)
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Universidad San Gregorio de Portoviejo*.  
<https://doi.org/oai:ojs.revista.sangregorio.edu.ec:article/1746>
- Pereyra, L. (2022). *Metodología de la investigación*. VLIK Soluciones Educativas.  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodologia+de+investigacion&ots=WGJP1LLDft&sig=IYcUKIBYoEAeIY38IG6wY3w79b0&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodologia+de+investigacion&ots=WGJP1LLDft&sig=IYcUKIBYoEAeIY38IG6wY3w79b0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 41(45), 57-75.  
<http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Ramaci, T., Barattucci, M., Ledda, C., & Rapisarda, V. (2020). Social stigma during COVID-19 and its impact on HCWs outcomes. *Sustainability*, 12(9), 8-34. Obtenido de <https://www.mdpi.com/710776>
- Ramos, C., & Aguilar, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-*

- profesional*, 6(11), 742-761.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Reed, M., Vella, S., Challies, E., Vente, J., Frewer, L., Hohenwallner, D., & Delden, H. (2018). A theory of participation: what makes stakeholder and public engagement in environmental management work?. *Restoration ecology*, 1(26), 7-17.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/rec.12541>
- Roca, C. (2020). *Theory and methodological choice in research*. Universitat Pompeu Fabra.  
[https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/44594/RCuberas\\_Methodos\\_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/44594/RCuberas_Methodos_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calculate the reliability of a questionnaire or scale using SPSS: Cronbach's alpha coefficient. *REIRE Magazine of Innovation and Research in Education*, 1-13.  
<https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/30048>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 141-146.  
[https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321\\_Disenio\\_de\\_investigacion\\_de\\_Corte\\_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Disenio_de_investigacion_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf)
- Rojas, J., & Izaguirre, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *Sciendo*, 23(1), 71-77.  
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832>
- Rojas, V. (2021). Metodología de la Investigación: diseño, ejecución e informe. *Ediciones de la U*.  
[https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=WCwaEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=dise%C3%B1o+de+investigacion+&ots=pfygFh\\_8UD&sig=bqGVMSLFU1NM\\_KuWzR61FOPFQnc](https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=WCwaEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=dise%C3%B1o+de+investigacion+&ots=pfygFh_8UD&sig=bqGVMSLFU1NM_KuWzR61FOPFQnc)

- Ross, M., Iguchi, M., & Panicker, S. (2018). Ethical aspects of data sharing and protections of research participants. *American psychologist*, 128. <https://psycnet.apa.org/record/2018-06770-003>
- Ruíz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 245-256. [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2226-40002021000200245&script=sci\\_arttext](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2226-40002021000200245&script=sci_arttext)
- Sánchez , J., & Núñez, L. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - red de salud chota, 2017. *Revista Científica de Enfermería*. <https://doi.org/oai:ojs2.revista.cep.org.pe:article/27>
- Sanchez , Y. (2020). *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier - Tarapoto, 2019*. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46408/Sánchez\\_MYS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46408/Sánchez_MYS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Schroeder, P., Anggraeni, K., & Weber, U. (2019). The relevance of circular economy practices to the sustainable development goals. *Journal of Industrial Ecology*, 23(1), 77-95. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jiec.12732>
- Shaturaev, J., & Bekimbetova, G. (2021). Transformation of business efficiency with the lean management. *Deutsche Internationale Zeitschrift für zeitgenössische Wissenschaft*, 1(22), 71-73. <https://cyberleninka.ru/article/n/transformation-of-business-efficiency-with-the-lean-management>
- Tagliaro, C., & Migliore, A. (2022). Covid-working”: what to keep and what to leave? Evidence from an Italian company. *Journal of Corporate Real Estate*, 24(2), 76-92. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JCRE-10-2020-0053/full/html>
- Taheri, R., Miah, M., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and*

*Management Research*, 5(6), 2-56.  
<https://ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/643>

Valbuena, N., Guerra, M., & Montiel, A. (2018). ADN organizacional y productividad en las empresas familiares. *Desarrollo gerencial*, 10(1), 105-122.  
<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2987>

Yslado, R., Ramirez , A., Garcia , M., & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *DIGITUM. Depósito Digital Institucional de la Universidad de Murcia*.  
<http://hdl.handle.net/10201/120485>

Zaballa, P., Assafiri , Y., Medina, Y., Nogueira, D., & Medina, A. (2021). Procedure for the analysis of staff rotation. *Academy (Asunción)*, 8(1), 29-41. [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2414-89382021000100029](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382021000100029)

**ANEXOS.**

**Anexo 1. Matriz de operacionalización**

**Clima Laboral en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023**

Matriz de operacionalización					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1 Clima Laboral</b>	<p>Cruz et al. (2022) menciona que Fred Fiedler 1960 conceptualizo al clima organizacional como la evaluación de la atmósfera en la cual se llevan a cabo las actividades de una empresa u organización. Este entorno puede manifestarse de diversas formas, dependiendo de las relaciones laborales internas entre los colegas y el personal directivo. Además, influyen varios factores, como las características tecnológicas empleadas en los procesos, las políticas internas, el liderazgo y otras cualidades tanto tangibles como intangibles.</p>	<p>Esta variable será media en base a la escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo 2004, con un instrumento de 50 preguntas, que tiene las siguientes dimensiones auto realización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación</p>	<b>Auto realización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo profesional para mejora de la empresa</li> <li>• Establecer Técnicas de motivación</li> <li>• Talleres de capacitación</li> </ul>	<b>Escala de Likert</b>
			<b>Involucramiento Personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores organizacionales</li> <li>• Compromiso con la organización</li> <li>• El nivel del logro del trabajador</li> <li>• La organización la misión y visión</li> <li>• Incentivos en la organización</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Escala de Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ninguno : 1</li> <li>• Poco : 2</li> <li>• Algo : 3</li> <li>• Mucho : 4</li> <li>• Todo: 5</li> </ul>
			<b>Supervisión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposición en el desempeño Laboral</li> <li>• Constante capacitación del desempeño</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar través de la Evaluación del desempeño.</li> </ul>	
			<b>Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información de la empresa a la evolución de los trabajadores</li> <li>• Los trabajadores deben realizar trabajo en equipo</li> <li>• Donde laboran debe haber capacidad de escucha y tolerancia.</li> </ul>	
			<b>Condiciones laborales de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo en la organización</li> <li>• La Tecnología y muebles</li> <li>• Infraestructura de la empresa para mejor desempeño</li> <li>• Políticas de retribución.</li> </ul>	
<b>Variable 2 Productividad</b>	Arkolakis et al. (2018) indica que Maslow 1943 ha definido a la productividad como la capacidad de los colaboradores el grado en que utilizan sus competencias y habilidades	La variable será medida por un cuestionario de 25 preguntas los cuales han sido diseñadas por Sánchez , (2020), teniendo para ello las dimensiones de Ausentismo, Rotación, Conducta, Comportamiento, Satisfacción en el trabajo.	Ausentismo	Cantidad de faltas laborales	<b>Escala de Likert</b>  La escala de medición es la siguiente. (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces,
			Rotación	Nivel de rotación del personal	

para cumplir con los requerimientos establecidos. Además, la forma en que utilizan sus habilidades de interrelación con sus colegas puede influir en el fortalecimiento de sus capacidades y en los resultados obtenidos.

Conducta	El trabajador Desarrolla conductas adecuadas	(4) Casi siempre, (5) Siempre
Comportamiento		
Satisfacción en el trabajo	El trabajador Desarrolla comportamientos adecuadas Nivel de satisfacción del trabajo	

## Anexo 2. Evaluación por juicio de expertos.

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima Laboral en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ALBURQUEQUE BENITES, DINA DEL SOCORRO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ATENCIÓN AL CLIENTE, RECAUDACIÓN, COBRANZA
<b>Institución donde labora:</b>	EPS GRAU S.A. – ZONAL PAITA
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	DESARROLLO DE DOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN RELACIONADOS A LA EMPRESA DONDE LABORO.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario clima laboral
<b>Autora:</b>	Sonia Palma Carrillo
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal de la empresa
<b>Significación:</b>	Auto realización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Administrativa	Área administrativa.	Según Giraudier (2018) el clima organizacional se refiere a la calidad del ambiente en el que se desarrollan las actividades de una empresa u organización. Este ambiente se puede manifestar de diversas maneras, dependiendo de cómo sean las relaciones laborales internas entre los compañeros de trabajo y el personal administrativo. Además, influyen diferentes factores como las características de la tecnología utilizada en los procesos, las políticas internas, el liderazgo y otras cualidades tanto tangibles como intangibles.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de clima laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Auto realización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales

- Dimensión: Auto realización
- Objetivos de la Dimensión: Define los niveles de autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Desarrollo profesional para la mejora de la empresa</li> <li>•Establecer Técnicas de motivación</li> <li>•Talleres de capacitación</li> </ul>	1,6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.	4	4	4	Si se utiliza un instrumento ya validado hay que adecuarlo lo más cercano a la realidad de la empresa investigada.

- Dimensión: Involucramiento personal
- Objetivos de la Dimensión: Miden los niveles de involucramiento de los trabajadores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Valores organizacionales.</li> <li>•Compromiso con la organización.</li> <li>•El nivel del logro del trabajador.</li> <li>•La organización la misión y visión.</li> <li>•Incentivos en la organización.</li> </ul>	2,7,12,22,27,32,37,42 y 47	4	4	4	Los objetivos de una empresa particular y estatal son de corto, mediano y largo plazo. El control del estado es más riguroso con las empresas de servicio público.

- Dimensión: Supervisión
- Objetivos de la Dimensión: Miden las características de la supervisión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Disposición en el desempeño Laboral • Constante capacitación del desempeño • Verificar través de la Evaluación del desempeño.	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42 y 48	4	4	4	

- Dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Miden las características de comunicación de la empresa

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Información de la empresa a la evolución de los trabajadores • Los trabajadores deben realizar trabajo en equipo • Donde laboran debe haber capacidad de escucha y tolerancia.	4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44 y 19	4	4	4	

- Dimensión: Condiciones laborales de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Miden las características de las condiciones laborales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
•Trabajo en equipo en la organización •La Tecnología y muebles •Infraestructura de la empresa para mejor desempeño •Políticas de retribución.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50.	4	4	4	



Alburqueque Benites Dina  
 MAESTRA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS-MBA  
 REG. CLAD 32953

ALBURQUEQUE BENITES DINA DEL SOCORRO  
 MAESTRA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS-MBA  
 REG. CLAD 32953

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima Laboral en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Luis Miguel Peña Alamo		
Grado profesional:	Maestría (✓)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(✓)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos		
Institución donde labora:	Geosintet Soluciones S.A.C		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	(✓)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario clima laboral
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de la empresa
Significación:	Auto realización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Administrativa	Área administrativa.	Según Giraudier (2018) el clima organizacional se refiere a la calidad del ambiente en el que se desarrollan las actividades de una empresa u organización. Este ambiente se puede manifestar de diversas maneras, dependiendo de cómo sean las relaciones laborales internas entre los compañeros de trabajo y el personal administrativo. Además, influyen diferentes factores como las características de la tecnología utilizada en los procesos, las políticas internas, el liderazgo y otras cualidades tanto tangibles como intangibles.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de clima laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Auto realización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales

- Dimensión: Auto realización
- Objetivos de la Dimensión: Define los niveles de autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Desarrollo profesional para mejora de la empresa</li> <li>•Establecer Técnicas de motivación</li> <li>•Talleres de capacitación</li> </ul>	1,6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.	4	4	4	

- Dimensión: Involucramiento personal
- Objetivos de la Dimensión: Miden los niveles de involucramiento de los trabajadores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Valores organizacionales.</li> <li>•Compromiso con la organización.</li> <li>•El nivel del logro del trabajador.</li> <li>•La organización la misión y vision.</li> <li>•Incentivos en la organización.</li> </ul>	2,7,12,22,27,32,37,42 y 47	4	4	4	

- Dimensión: Supervisión
- Objetivos de la Dimensión: Miden las características de la supervisión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Disposición en el desempeño Laboral</li> <li>•Constante capacitación del desempeño</li> <li>•Verificar través de la Evaluación del desempeño.</li> </ul>	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42 y 48	4	4	4	

- Dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Miden las características de comunicación de la empresa

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Información de la empresa a la evolución de los trabajadores • Los trabajadores deben realizar trabajo en equipo • Donde laboran debe haber capacidad de escucha y tolerancia.	4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44 y 19	4	4	4	

- Dimensión: Condiciones laborales de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Miden las características de las condiciones laborales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Trabajo en equipo en la organización • La Tecnología y muebles • Infraestructura de la empresa para mejor desempeño • Políticas de retribución.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50.	4	4	4	



Mg. Luis Miguel Peña Alamo

Firma del evaluador

DNI 44371602

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima Laboral en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Luis Miguel Peña Alamo		
Grado profesional:	Maestría (✓)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(✓)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos		
Institución donde labora:	Geosintel Soluciones S.A.C		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	(✓)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario productividad
Autora:	Sánchez Morales, Yuri Stefani
Procedencia:	Lima
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de empresas
Significación:	Ausentismo, Rotación, Conducta, Comportamiento, Satisfacción en el trabajo

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Administrativa	Área comercial	Según Prada et al (2020) se define como capacidad de los colaboradores el grado en que utilizan sus competencias y habilidades para cumplir con los requerimientos establecidos por la organización. Además, la forma en que utilizan sus habilidades de interrelación con sus compañeros puede influir en el fortalecimiento de sus capacidades y en los resultados obtenidos.

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

A continuación a usted le presento el cuestionario de productividad elaborado por Sánchez Morales, Yuri Stefani en el año 2020 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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



**Dimensiones del instrumento:** Conducta, Comportamiento, Satisfacción en el trabajo.

- Primera dimensión: Conducta
- Objetivos de la Dimensión: Analiza las conductas de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conductas adecuadas del trabajador	10,11,12,13,14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamiento
- Objetivos de la Dimensión: Analiza los comportamientos de los trabajadores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrolla comportamientos adecuadas	15,16,17,18,19,20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Satisfacción del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar las características de la plaza

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de satisfacción del trabajo	21,22,23,24,25	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Ausentismo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los niveles de ausentismos del personal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de faltas laborales	1,2,3,4	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Rotación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los niveles de rotación del personal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de rotación del personal	5,6,7,8,9	4	4	4	

  
 Mg. Luis Miguel Peña Alamo  
 Firma del evaluador  
 DNI 44371602

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima Laboral en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nadia Ginengely USseglio Castro		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	RECURSOS HUMANOS		
Institución donde labora:	MRC Fruits Company SAE		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario productividad
Autora:	Sánchez Morales, Yuri Stefani
Procedencia:	Lima
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de empresas
Significación:	Ausentismo, Rotación, Conducta, Comportamiento, Satisfacción en el trabajo

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Administrativa	Área comercial	Según Prada et al (2020) se define como capacidad de los colaboradores el grado en que utilizan sus competencias y habilidades para cumplir con los requerimientos establecidos por la organización. Además, la forma en que utilizan sus habilidades de interrelación con sus compañeros puede influir en el fortalecimiento de sus capacidades y en los resultados obtenidos.

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

A continuación a usted le presento el cuestionario de productividad elaborado por Sánchez Morales, Yuri Stefani en el año 2020 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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



**Dimensiones del instrumento:** Conducta, Comportamiento, Satisfacción en el trabajo.

- Primera dimensión: Conducta
- Objetivos de la Dimensión: Analiza las conductas de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conductas adecuadas del trabajador	10,11,12,13,14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamiento
- Objetivos de la Dimensión: Analiza los comportamientos de los trabajadores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrolla comportamientos adecuadas	15,16,17,18,19,20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Satisfacción del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar las características de la plaza

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de satisfacción del trabajo	21,22,23,24,25	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Ausentismo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los niveles de ausentismos del personal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de faltas laborales	1,2,3,4	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Rotación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los niveles de rotación del personal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de rotación del personal	5,6,7,8,9	4	4	4	


  
*Wendy V.P.*
  
 LIC. ADM. WENDY GUANGELY OSSORIO CASTRO
   
 REG. UNIS. DE COLEG. Nº 81806

Firma del evaluador
   
 DNI 41353291

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima Laboral en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nadia Ginangely Usseglió Castro		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos		
Institución donde labora:	M & C Fruits Company SAC		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario clima laboral
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de la empresa
Significación:	Auto realización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Administrativa	Área administrativa.	Según Giraudier (2018) el clima organizacional se refiere a la calidad del ambiente en el que se desarrollan las actividades de una empresa u organización. Este ambiente se puede manifestar de diversas maneras, dependiendo de cómo sean las relaciones laborales internas entre los compañeros de trabajo y el personal administrativo. Además, influyen diferentes factores como las características de la tecnología utilizada en los procesos, las políticas internas, el liderazgo y otras cualidades tanto tangibles como intangibles.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de clima laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Auto realización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales

- Dimensión: Auto realización
- Objetivos de la Dimensión: Define los niveles de autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Desarrollo profesional para mejora de la empresa</li> <li>•Establecer Técnicas de motivación</li> <li>•Talleres de capacitación</li> </ul>	1,6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.	3	4	4	

- Dimensión: Involucramiento personal
- Objetivos de la Dimensión: Miden los niveles de involucramiento de los trabajadores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Valores organizacionales.</li> <li>•Compromiso con la organización.</li> <li>•El nivel del logro del trabajador.</li> <li>•La organización la misión y vision.</li> <li>•Incentivos en la organización.</li> </ul>	2,7,12,22,27,32,37,42 y 47	4	4	4	

- Dimensión: Supervisión
- Objetivos de la Dimensión: Miden las características de la supervisión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Disposición en el desempeño Laboral</li> <li>•Constante capacitación del desempeño</li> <li>•Verificar través de la Evaluación del desempeño.</li> </ul>	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42 y 48	4	4	4	

- Dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Miden las características de comunicación de la empresa

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Información de la empresa a la evolución de los trabajadores • Los trabajadores deben realizar trabajo en equipo • Donde laboran debe haber capacidad de escucha y tolerancia.	4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44 y 19	4	4	4	

- Dimensión: Condiciones laborales de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Miden las características de las condiciones laborales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Trabajo en equipo en la organización • La Tecnología y muebles • Infraestructura de la empresa para mejor desempeño • Políticas de retribución.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50.	4	4	4	


 EIC. ADM. RADIA GONZALEZ LISSECHO CASTRO  
 REG. UNIC. DE COLEG. Nº 41804

Firma del evaluador

DNI 41353291

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### ESCALA DE CLIMA LABORAL / SPC

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: (F) (M) Área: Asistencial: ( )

Administrativo: ( )

Fecha: \_\_\_\_\_

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

- **Ninguno o Nunca** : 1
- **Poco** : 2
- **Regular o Algo** : 3
- **Mucho** : 4
- **Todo o Siempre** : 5

N	INFORMACIÓN REQUERIDA	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	El trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					

12	El empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe capacitación y entrenamiento necesario para realizar el trabajo					
19	Los canales de comunicación están claramente definidos					
20	El grupo con el que trabajo , funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse en la institución					
27	Cumplir con las funciones diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación adecuada del personal					
32	Cumplir con las actividades laborales resulta estimulante para el trabajador					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación al promedio del mercado					

36	La empresa promueve el desarrollo personal del trabajador					
37	Los productos y/o servicios que brinda la organización son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos a largo plazo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## CUESTIONARIO: Productividad

Datos Generales:

Nombre del Área:

Cargo que desempeña:

Tiempo en el cargo:

Grado de instrucción:

Instrucción. Dejo en sus manos este instrumento para ser respondido con toda la objetividad posible, será la manera que aporte para el desarrollo de la investigación.

Marca una sola alternativa en la escala de valoración

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

PRODUCTIVIDAD						
N°	CRITERIOS DE EVALUCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	Ausentismo					
1	La institución donde trabaja, no le brinda capacitación y/o facilidades para realizarlas					
2	Acude de manera diaria a su centro de labores					
3	La empresa le descuenta por las faltas injustificadas					
4	Se siente motivado en su centro de trabajo					

Rotación						
5	La dirección ha realizado cambios de personal, procesos o tecnología					

6	Se ha tenido en cuenta el impacto de los cambios, modificación de los procesos y satisfacción del colaborador					
7	Con frecuencia existe problemas en la empresa por la alta rotación de personal					
8	Se siente seguro de trabajar en la empresa					
9	La empresa le brinda contrato a plazo indeterminado					
Conducta que se aparta de las normas de comportamiento en el trabajo						
10	Conozco la posición de cada trabajador en el organigrama de la institución					
11	Mantengo buena actitud a pesar de estar cansado					
12	Procuro cumplir con los objetivos grupales, antes que los individuales					
13	Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos.					
14	Se generan alternativas de solución ante los problemas					
Comportamiento ciudadano organizacional						
15	Es importante cumplir con las tareas y obligaciones asignadas en el plazo asignado.					
16	Los miembros de cada equipo tienen claro sus responsabilidades individuales					
17	Puedo expresar mi punto de vista respecto a detalles de la supervisión					

18	Participó activamente en procesos de mejora					
19	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discuten las diferencias.					
20	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.					
Satisfacción en el trabajo						
21	Estoy orgulloso de ser parte de esta empresa.					
22	Mis objetivos personales están integrados con los objetivos que persigue la empresa.					
23	La empresa me facilita la consecución de los objetivos personales fuera de la misma.					
24	Cuento con flexibilidad de horarios para capacitarme.					
25	Desarrollo libremente los conocimientos y actitudes en el puesto de trabajo					

**GRACIAS POR SU  
PARTICIPACIÓN**

#### **Anexo 4. Consentimiento o asentimiento Informado**

Título de la investigación: “Clima Laboral en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023”.

Investigador: Lic. Carlos Alberto Saavedra Quiroz

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima Laboral en la productividad de las áreas de un negocio retail en Piura, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre clima laboral y la productividad en un negocio retail en Piura, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico maestría en administración y negocios-MBA, de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución. Es importante tener datos reales y actuales del clima laboral y su relación con la productividad en la ciudad de Piura, permitiéndonos conocer para que se mejoren las condiciones en los centros de trabajo.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas el clima laboral y la productividad dentro de su centro de labores.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en el ambiente del comedor de empleados de la institución en la cual labora. Las respuestas al cuestionario serán anónimas.

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

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

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

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Saavedra Quiroz, Carlos Alberto, email: squirozca@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander, email: ymendivez@ucvvirtual.edu.pe

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

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

Piura, 10 de abril del 2023

Sr. Carlos Alberto Saavedra Quiroz

Cordial saludo.

Por este medio, JOSE CARLOS ALDANA BENAVENTE, GERENTE DE TIENDA se complace en notificarle la aceptación de la realización proyecto "CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LAS ÁREAS DE UN NEGOCIO RETAIL EN PIURA, 2023" el cual es llevado a cabo por el alumno de la escuela de Posgrado del Programa académico de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la UCV, CARLOS ALBERTO SAAVEDRA QUIROZ, de abril hasta junio.

Por mi parte se le brindará las facilidades para que pueda utilizar los instrumentos requeridos para la realización del proyecto.

Estamos seguros de que la culminación de este proyecto se llevará a cabo bajo las condiciones y características estipuladas.

Atentamente,



Jose Carlos Aldana Benavente  
GERENTE DE TIENDA  
Hipermercados Totius Piura

JOSE CARLOS ALDANA BENAVENTE

GERENTE DE TIENDA

Cel. 982563040

Piura, 03 de abril del 2023

**SOLICITO:** Permiso de autorización para realizar Proyecto de tesis

Sr. JOSE CARLOS ALDANA BENAVENTE

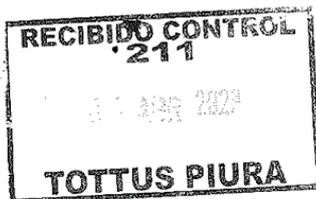
GERENTE DE TIENDA

Yo Lic., Carlos Alberto Saavedra Quiroz, identificada con DNI N°42546779 con domicilio Mz K lote 7, Urb Miraflores- Piura, alumno de la escuela de Posgrado del Programa académico de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la UCV.

Me dirijo a usted, respetuosamente mediante la presente y expongo: con la finalidad de solicitar su apoyo, colaboración y permiso de autorización para realizar mi proyecto de tesis, con los trabajadores o usuarios internos del retail, así como también para la recolección de datos en donde se aplicará una encuesta que servirá para el proyecto que titula: **"CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LAS ÁREAS DE UN NEGOCIO RETAIL EN PIURA, 2023"**

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted contar con su apoyo, me despido de usted con un cordial saludo.



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Carlos Saavedra Quiroz".

CARLOS SAAVEDRA QUIROZ

DNI N° 42546779

### Anexo 5. CALCULO ALFA DE CRONBACH CLIMA LABORAL

N°	ITEMS																																																		SUMA		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50			
E1	3	2	3	3	2	2	1	1	4	3	1	1	1	3	2	1	2	3	3	3	3	5	1	2	5	1	2	2	1	1	4	2	3	5	5	3	2	1	5	1	5	3	3	3	3	5	1	2		126			
E2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	143			
E3	2	5	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128		
E4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	160			
E5	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	133			
E6	2	3	3	3	3	3	2	5	2	3	2	3	3	3	3	2	5	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	5	3	4	3	2	3	3	3	3	149			
E7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154		
E8	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	1	2	3	2	2	3	3	5	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	5	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	140			
E9	3	3	3	2	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	153		
E10	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	148		
E11	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	154		
E12	3	3	5	3	2	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	2	3	146		
E13	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	137		
E14	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	170		
E15	5	3	3	2	3	3	3	5	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	155	
E16	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	5	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	5	2	3	144
E17	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	147
E18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	2	3	2	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	152	
E19	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	117
E20	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	124

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	50

## Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	141,0500	167,629	,370	,851
VAR00002	141,0500	176,787	-,059	,858
VAR00003	141,0000	172,842	,173	,854
VAR00004	141,3000	174,432	,045	,858
VAR00005	141,2500	172,197	,327	,852
VAR00006	141,1500	171,503	,477	,851
VAR00007	141,3000	166,642	,431	,849
VAR00008	141,1500	158,871	,657	,843
VAR00009	140,6500	174,345	,080	,856
VAR00010	141,3000	168,747	,481	,850
VAR00011	140,8500	159,187	,464	,848
VAR00012	141,3500	158,555	,714	,842
VAR00013	140,9500	164,261	,428	,849
VAR00014	141,2000	171,958	,147	,856
VAR00015	141,0500	165,524	,403	,850
VAR00016	141,3000	168,642	,488	,850
VAR00017	141,3000	169,168	,341	,851
VAR00018	141,1500	170,239	,279	,853
VAR00019	141,1500	174,239	,086	,856
VAR00020	140,8000	172,168	,227	,853
VAR00021	141,1000	166,516	,408	,850
VAR00022	141,3500	174,555	,068	,856
VAR00023	141,1500	173,397	,278	,853
VAR00024	141,2500	173,145	,118	,856
VAR00025	141,2000	168,168	,340	,851
VAR00026	141,0500	170,050	,367	,851
VAR00027	141,1000	171,989	,156	,855
VAR00028	141,1500	164,555	,421	,849
VAR00029	141,1500	171,397	,248	,853

VAR00030	141,0500	171,103	,300	,852
VAR00031	141,4000	166,147	,629	,847
VAR00032	141,1500	158,871	,657	,843
VAR00033	140,7000	174,747	,075	,856
VAR00034	141,1000	169,674	,367	,851
VAR00035	140,8000	167,116	,359	,851
VAR00036	141,0500	164,155	,385	,850
VAR00037	140,9500	176,892	-,062	,859
VAR00038	141,4500	171,103	,363	,852
VAR00039	141,0500	168,050	,297	,852
VAR00040	141,3000	168,642	,488	,850
VAR00041	141,1500	175,082	,016	,858
VAR00042	141,1500	170,239	,279	,853
VAR00043	141,0000	175,263	,015	,858
VAR00044	140,8500	171,608	,340	,852
VAR00045	141,1000	163,147	,567	,846
VAR00046	141,3500	174,555	,068	,856
VAR00047	141,1500	173,397	,278	,853
VAR00048	140,9000	177,568	-,098	,859
VAR00049	141,4000	166,147	,629	,847
VAR00050	141,1500	171,503	,477	,851

### ALFA DE CROBACH PRODUCTIVIDAD

ENCUESTADOS	ITEMS																									SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
E1	3	5	3	3	2	2	5	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	3	3	1	1	53
E2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	70
E3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	1	5	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	58
E4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	70
E5	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	65
E6	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	68
E7	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
E8	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	1	3	65
E9	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
E10	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	75
E11	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	76
E12	3	3	5	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	79
E13	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	66
E14	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	77
E15	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	69
E16	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	69
E17	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	69
E18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	79
E19	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	58
E20	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	59

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	25

## Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	66,1000	54,937	,395	,821
VAR00002	65,8000	58,274	,031	,837
VAR00003	65,9500	55,313	,371	,822
VAR00004	66,1000	56,095	,239	,827
VAR00005	66,2000	57,537	,234	,826
VAR00006	65,9500	54,155	,585	,815
VAR00007	66,1000	60,621	-,161	,843
VAR00008	66,2500	52,303	,611	,811
VAR00009	66,2500	56,092	,215	,829
VAR00010	66,2000	54,063	,516	,816
VAR00011	66,2000	56,905	,101	,837
VAR00012	66,5000	50,789	,666	,807
VAR00013	66,1000	53,568	,476	,817
VAR00014	66,4000	52,147	,675	,809
VAR00015	66,1500	57,082	,166	,830
VAR00016	66,2500	54,618	,517	,817
VAR00017	66,4500	56,050	,319	,823
VAR00018	66,1500	56,134	,304	,824
VAR00019	66,1500	58,029	,127	,829
VAR00020	65,8500	56,345	,412	,821
VAR00021	66,2500	52,303	,611	,811
VAR00022	66,3500	56,029	,327	,823
VAR00023	66,2000	54,063	,516	,816
VAR00024	66,4000	52,147	,498	,815
VAR00025	66,5000	50,789	,666	,807

## Anexo 6. Base de datos clima laboral

	AUTOREALIZACION										PD 1	INVOLUCRAMIENTO PERSONAL										PD 2	SUPERVISION										PD 3	COMUNICACIÓN										PD 4	CONDICIONES LABORALES DE TRABAJO										PD 5	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5					
1	3	5	5	5	3	5	5	3	5	44	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	32	2	5	5	2	2	2	2	2	5	2	5	32	170	
2	3	5	5	5	5	3	3	3	3	40	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	44	5	2	5	2	2	2	5	5	5	2	35	2	2	5	5	3	5	5	2	2	2	33	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	175
3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	46	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	2	5	3	2	2	5	5	5	39	2	5	5	5	5	2	2	5	5	3	39	222		
4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	44	5	5	5	5	5	5	2	5	2	44	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	225		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	46	2	5	5	2	5	2	2	5	5	2	35	5	5	5	2	2	2	2	5	2	2	32	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	41	202	
6	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	246			
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	250			
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	250			
9	5	5	5	5	3	5	5	3	5	46	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	44	5	5	5	2	2	5	2	5	5	2	38	219		
10	5	3	3	5	3	3	3	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	240			
11	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	44	5	2	5	2	5	5	5	5	5	44	5	2	5	5	3	5	5	5	5	45	5	5	5	2	5	5	5	2	5	3	42	223			
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	122			
13	3	5	3	5	3	3	3	5	5	40	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32	2	2	2	2	5	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	135			
14	3	3	5	5	3	3	3	2	3	35	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	34	3	3	2	2	2	3	3	3	2	26	2	3	2	2	1	1	3	3	3	2	22	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	21	138		
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	44	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	44	238			
16	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	26	1	2	1	3	1	3	2	1	19	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	22	1	2	1	2	3	3	1	3	2	3	21	115			
17	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	44	5	5	5	5	5	5	2	5	47	5	2	5	5	2	5	2	5	5	2	38	5	5	2	2	5	5	5	5	2	2	38	213			
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47	245				
19	3	5	3	3	3	2	3	3	3	31	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	1	3	2	5	2	3	3	3	28	3	3	2	1	1	3	1	2	3	3	22	1	2	3	3	1	1	1	3	3	1	19	129			
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	5	5	2	5	5	5	2	2	35	2	5	5	5	2	2	5	5	5	41	2	5	5	2	5	2	5	5	2	2	35	211			
21	3	5	5	5	5	5	5	3	3	42	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	44	3	3	3	5	5	3	5	5	40	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	42	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	42	210			









## Base de datos productividad

Items	AUSENTISMO				PD1	ROTACION					PD2	CONDUCTA					PD3	COMPORTAMIENTO					PD4	SATISFACCION EN EL TRABAJO					PD5	TOTAL	
	1	2	3	4		5	6	7	8	9		10	11	12	13	14		15	16	17	18	19		20	21	22	23	24			25
1	5	5	5	2	17	2	2	3	5	5	17	5	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	5	5	5	19	78
2	2	5	3	5	15	3	2	1	5	1	12	5	2	5	5	2	19	2	2	5	2	2	2	15	5	5	2	2	2	16	77
3	2	5	5	2	14	2	2	2	2	3	11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	105
4	1	5	5	5	16	3	2	1	2	2	10	5	2	5	1	5	18	5	5	5	5	5	2	27	5	2	5	5	5	22	93
5	1	2	3	5	11	2	2	1	5	2	12	2	2	2	3	5	14	5	5	5	5	2	3	25	5	2	5	2	5	19	81
6	5	5	5	5	20	5	5	3	5	3	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	121
7	1	5	5	5	16	5	2	1	5	1	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	110
8	1	5	5	2	13	3	2	1	2	5	13	5	2	2	2	5	16	5	5	2	2	2	5	21	5	5	5	5	5	25	88
9	1	5	2	5	13	3	2	1	5	2	13	5	5	5	2	5	22	5	5	5	5	1	5	26	5	2	2	5	5	19	93
10	1	5	5	5	16	5	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10	2	5	5	5	5	5	27	5	2	5	5	5	22	88
11	1	5	5	2	13	2	2	3	2	2	11	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	2	3	25	5	2	2	5	5	19	91
12	1	5	3	2	11	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	54
13	1	5	5	2	13	2	3	3	2	5	15	5	5	2	3	3	18	5	2	2	2	3	3	17	5	2	3	3	5	18	81
14	2	5	5	3	15	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	70
15	2	2	1	5	10	1	5	1	5	5	17	2	2	5	3	5	17	2	2	2	2	2	1	11	5	2	2	2	5	16	71
16	1	2	5	2	10	5	2	3	2	2	14	3	2	2	1	3	11	3	3	3	2	3	2	16	2	2	1	3	3	11	62
17	5	5	1	5	16	2	5	1	5	5	18	2	5	2	2	5	16	5	2	5	5	2	2	21	5	3	5	5	5	23	94
18	1	5	5	2	13	5	5	3	5	2	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	1	2	23	5	5	5	5	5	25	106
19	1	5	5	3	14	1	1	3	2	2	9	5	5	2	2	2	16	5	1	3	2	3	2	16	2	2	1	2	2	9	64
20	1	5	1	5	12	5	2	1	2	2	12	2	5	2	2	5	16	5	5	5	2	2	2	21	5	5	5	2	5	22	83
21	1	5	5	3	14	5	5	3	5	5	23	3	5	3	5	5	21	5	3	3	3	1	3	18	5	3	3	5	5	21	97
22	1	5	5	5	16	5	5	2	5	5	22	5	5	5	2	5	22	5	5	5	5	2	5	27	5	5	5	5	5	25	112

23	2	5	1	2	10	3	1	5	5	2	16	5	2	2	5	2	16	5	3	3	2	2	5	20	5	5	2	3	5	20	82
24	1	5	5	5	16	5	2	1	3	5	16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	2	2	5	19	106
25	5	5	2	5	17	2	5	3	5	5	20	5	5	1	3	5	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	2	5	22	108
26	3	5	5	2	15	2	3	2	3	1	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	2	3	3	15	3	2	3	3	2	13	66
27	1	5	1	5	12	1	3	1	5	5	15	5	5	2	2	5	19	5	2	3	5	5	2	22	5	2	5	5	5	22	90
28	1	5	5	5	16	5	5	2	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	118
29	2	2	3	2	9	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	52
30	3	5	1	2	11	2	2	3	1	1	9	1	5	2	3	2	13	5	2	3	2	2	3	17	2	2	1	3	2	10	60
31	2	5	5	2	14	3	2	3	5	3	16	5	5	5	2	5	22	5	5	5	5	2	3	25	5	2	5	5	5	22	99
32	5	5	5	5	20	1	2	1	5	2	11	5	5	5	2	2	19	5	2	5	5	2	2	21	5	2	2	5	5	19	90
33	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	125
34	1	5	5	2	13	3	5	3	5	3	19	5	5	2	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	2	5	22	106
35	1	5	5	3	14	3	3	3	2	2	13	5	5	2	2	2	16	5	2	2	2	2	2	15	2	2	3	5	2	14	72
36	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	125
37	3	5	5	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	79
38	5	5	3	1	14	3	3	5	1	3	15	3	5	3	3	2	16	3	5	2	2	2	1	15	3	3	1	2	2	11	71
39	3	5	5	5	18	3	3	3	5	1	15	5	5	2	3	3	18	5	5	1	3	1	1	16	5	5	5	2	2	19	86
40	3	2	5	3	13	5	3	3	3	3	17	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	14	73
41	5	3	2	2	12	5	5	2	5	3	20	2	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	2	5	5	22	106
42	1	5	5	2	13	3	2	3	5	3	16	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	3	3	26	5	2	5	5	5	22	100
43	5	5	5	2	17	5	5	5	5	3	23	2	2	2	2	5	13	5	5	5	5	2	2	24	5	5	3	2	5	20	97
44	3	5	3	2	13	3	3	3	2	1	12	3	2	3	3	3	14	2	2	3	3	3	3	16	5	3	3	3	3	17	72
45	1	5	3	5	14	2	1	3	2	1	9	1	5	3	2	2	13	5	2	3	5	1	3	19	5	2	3	2	2	14	69
46	3	5	3	1	12	2	3	5	5	1	16	1	2	1	1	1	6	3	5	2	2	1	3	16	3	3	1	1	1	9	59
47	3	5	1	2	11	2	2	2	5	1	12	2	5	3	1	5	16	3	2	5	5	5	3	23	5	2	2	5	5	19	81
48	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	125
49	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	125

50	1	5	5	2	13	2	2	1	5	5	15	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	5	2	2	5	5	19	70
51	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	125
52	3	5	5	5	18	3	2	1	5	5	16	3	5	5	5	2	20	5	2	3	3	1	2	16	5	5	1	5	5	21	91
53	3	5	5	3	16	3	3	3	2	3	14	3	2	3	2	2	12	5	5	2	2	3	2	19	2	3	3	3	3	14	75
54	3	5	5	2	15	3	3	1	2	5	14	5	2	2	2	5	16	2	2	2	2	3	3	14	5	5	5	5	2	22	81
55	3	5	5	3	16	3	1	2	2	5	13	3	3	3	3	3	15	3	2	5	3	5	3	21	2	3	3	1	2	11	76
56	5	5	5	5	20	3	2	1	5	5	16	2	5	5	2	5	19	2	2	2	2	2	2	12	2	2	5	5	5	19	86
57	3	5	5	3	16	3	3	3	3	1	13	3	2	2	3	3	13	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	3	2	13	71
58	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	51
59	5	5	5	5	20	3	2	3	2	3	13	5	5	1	5	5	21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	109
60	5	5	1	5	16	5	2	3	2	3	15	5	2	2	2	5	16	5	5	5	5	2	5	27	5	2	2	5	5	19	93
61	3	5	5	3	16	2	3	2	3	1	11	3	5	3	3	3	17	5	3	3	5	2	3	21	5	2	3	2	2	14	79
62	5	5	5	3	18	5	5	3	3	3	19	3	5	5	5	5	23	5	5	5	3	5	5	28	5	5	3	5	5	23	111
63	2	2	1	1	6	1	3	1	2	5	12	2	5	5	1	3	16	5	5	3	2	3	3	21	5	5	1	1	5	17	72
64	2	5	2	2	11	3	2	2	3	3	13	2	2	2	3	2	11	5	5	5	5	2	5	27	5	2	2	2	5	16	78
65	3	5	5	5	18	2	2	2	5	3	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	3	26	5	2	2	3	5	17	100
66	2	5	3	5	15	2	2	1	5	2	12	2	5	2	2	5	16	5	5	5	2	3	2	22	5	5	5	5	5	25	90
67	5	5	3	5	18	2	2	2	5	5	16	5	5	5	2	2	19	5	5	2	5	2	2	21	5	5	5	5	5	25	99
68	3	5	5	5	18	5	3	5	5	5	23	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	3	21	115
69	5	5	5	5	20	5	5	1	5	5	21	5	2	5	2	5	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	2	5	22	112
70	5	3	5	2	15	5	5	3	5	5	23	3	5	3	1	5	17	5	5	5	5	5	2	27	5	2	5	5	2	19	101
71	1	2	1	2	6	3	3	1	5	3	15	3	2	3	1	3	12	2	2	2	2	2	3	13	5	2	2	2	2	13	59
72	3	3	3	3	12	3	3	2	3	5	16	3	2	5	3	1	14	1	3	3	1	1	1	10	3	3	3	2	1	12	64
73	1	5	5	5	16	5	5	2	2	2	16	3	5	3	3	2	16	5	5	5	5	5	2	27	5	5	5	5	5	25	100
74	5	5	3	5	18	2	2	1	5	3	13	5	5	5	2	5	22	5	5	2	2	2	2	18	5	5	5	5	5	25	96
75	1	5	3	1	10	1	1	3	1	1	7	1	5	2	3	3	14	3	1	3	3	1	2	13	1	1	3	1	3	9	53
76	1	5	1	2	9	3	2	1	5	3	14	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	2	5	19	2	2	2	2	2	10	66

77	3	5	5	3	16	3	2	3	3	3	14	5	5	2	2	2	16	2	2	3	3	3	3	16	3	3	1	3	3	13	75
78	2	5	5	5	17	5	2	5	5	5	22	5	2	5	2	5	19	5	5	2	5	2	5	24	5	5	5	5	5	25	107
79	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	2	5	5	5	22	5	5	2	2	2	2	18	5	5	5	5	5	25	110
80	5	5	5	5	20	5	5	1	5	5	21	5	5	1	3	5	19	5	5	5	5	1	3	24	5	5	5	5	5	25	109
81	1	1	5	2	9	2	3	5	3	3	16	3	1	2	2	2	10	5	3	2	2	2	3	17	2	2	2	1	1	8	60
82	2	5	5	5	17	5	5	1	5	5	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	118
83	2	5	3	3	13	3	2	3	3	3	14	1	3	3	3	2	12	3	3	3	3	3	2	17	3	3	1	3	3	13	69
84	3	5	5	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	2	12	67
85	5	5	1	5	16	3	2	3	2	3	13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	2	5	27	2	3	3	1	2	11	92
86	3	5	5	3	16	5	2	3	2	3	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	3	26	2	2	5	5	5	19	101
87	5	5	5	3	18	2	3	2	3	1	11	2	2	3	2	2	11	5	5	5	2	3	2	22	3	2	3	3	2	13	75
88	2	2	1	1	6	5	5	3	3	3	19	5	5	5	5	5	25	5	5	2	5	2	2	21	2	2	2	2	2	10	81
89	2	5	2	2	11	1	3	1	2	5	12	3	5	5	5	2	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	98
90	3	5	5	5	18	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	2	12	5	5	5	5	5	5	30	5	2	2	5	5	19	92
91	2	5	3	5	15	2	2	2	5	3	14	5	2	2	2	5	16	5	5	5	5	5	2	27	5	2	3	2	2	14	86
92	5	5	3	5	18	2	2	1	5	2	12	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	3	13	5	5	3	5	5	23	81
93	3	5	5	5	18	2	2	2	5	5	16	2	5	5	2	5	19	1	3	3	1	1	1	10	5	5	1	1	5	17	80
94	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	23	3	2	2	3	3	13	5	5	5	5	5	2	27	5	2	2	2	5	16	99
95	5	3	5	2	15	5	5	1	5	5	21	3	2	2	2	2	11	5	5	2	2	2	2	18	5	2	2	3	5	17	82
96	1	2	1	2	6	5	5	3	5	5	23	5	5	1	5	5	21	3	1	3	3	1	2	13	5	5	5	5	5	25	88
97	3	3	3	3	12	3	3	1	5	3	15	5	2	2	2	5	16	3	3	3	3	2	5	19	5	5	5	5	5	25	87
98	1	5	5	5	16	3	3	2	3	5	16	3	5	3	3	3	17	2	2	3	3	3	3	16	5	5	5	3	3	21	86
99	5	5	3	5	18	5	5	2	2	2	16	2	3	1	1	3	10	5	5	2	5	2	5	24	5	5	2	5	5	22	90
100	1	5	3	1	10	2	2	1	5	3	13	3	3	3	3	1	13	5	5	2	2	2	2	18	5	5	5	5	5	25	79
101	1	5	1	2	9	1	1	3	1	1	7	3	3	1	5	5	17	5	5	5	5	5	5	30	2	3	2	2	5	14	77
102	3	5	5	3	16	2	2	2	5	2	13	5	5	1	5	5	21	5	2	3	3	1	2	16	2	2	2	2	2	10	76
103	1	5	3	5	14	2	5	1	5	5	18	5	5	1	5	5	21	5	5	2	2	3	2	19	2	2	2	2	2	10	82

104	3	5	3	1	12	3	3	3	3	1	13	5	5	3	5	5	23	2	2	2	2	3	3	14	3	1	3	3	3	13	75
105	3	5	1	2	11	2	3	1	1	3	10	3	3	1	5	3	15	3	2	5	3	5	3	21	3	3	3	3	5	17	74
106	5	5	5	5	20	3	3	3	3	1	13	2	2	5	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	2	13	71
107	5	5	5	5	20	3	3	1	5	5	17	5	5	5	5	5	25	2	3	3	2	3	3	16	5	5	5	5	5	25	103
108	1	5	5	2	13	5	5	1	5	5	21	2	5	2	3	2	14	2	2	2	2	2	2	12	5	5	5	5	5	25	85
109	5	5	5	5	20	5	5	1	5	5	21	2	2	2	2	2	10	5	5	5	5	5	5	30	2	2	2	2	2	10	91
110	3	5	5	5	18	5	5	3	5	5	23	2	5	5	3	3	18	2	5	2	5	2	3	19	2	2	5	2	2	13	91
111	1	5	3	1	10	3	3	1	5	3	15	5	5	5	5	2	22	2	2	2	2	2	2	12	5	5	5	5	2	22	81
112	5	5	5	2	17	5	3	5	5	1	19	3	5	2	3	5	18	3	5	3	3	3	3	20	5	1	1	5	5	17	91
113	3	5	2	5	15	3	3	1	5	1	13	5	5	3	2	2	17	2	5	5	5	5	2	24	5	5	2	2	2	16	85
114	2	5	2	5	14	2	5	2	5	2	16	2	2	5	2	2	13	2	2	5	5	5	5	24	5	5	2	5	5	22	89
115	5	5	5	5	20	5	5	2	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	122
116	5	5	5	3	18	2	5	3	2	1	13	2	5	2	3	2	14	2	5	2	5	2	3	19	2	3	2	2	5	14	78
117	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	50
118	2	2	2	2	8	2	2	2	5	2	13	2	2	2	5	2	13	2	2	5	2	2	2	15	2	2	2	2	2	10	59
119	5	5	1	5	16	2	5	1	5	5	18	5	5	2	3	5	20	5	5	5	5	2	5	27	5	5	5	5	5	25	106
120	2	5	5	3	15	3	3	3	3	1	13	3	2	3	3	2	13	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	11	64
121	1	5	1	1	8	2	3	1	1	3	10	2	3	3	2	3	13	2	1	2	2	3	2	12	3	1	3	3	3	13	56
122	2	5	5	3	15	3	3	3	3	1	13	2	5	5	3	3	18	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	5	17	78
123	2	5	5	2	14	3	3	1	5	5	17	5	5	5	5	2	22	5	2	2	2	3	2	16	2	3	3	3	2	13	82
124	1	5	5	5	16	5	5	1	5	5	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	1	26	5	5	5	5	5	25	113
125	5	5	5	5	20	5	5	1	5	5	21	5	5	5	1	5	21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	117
126	2	2	2	5	11	2	2	2	5	2	13	2	2	3	5	5	17	2	2	5	5	2	3	19	5	2	2	2	2	13	73
127	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	5	2	15	2	2	2	2	3	11	54