



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Clima Laboral y productividad en una empresa del sector retail,
San Martín de Porres, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciada en Administración

AUTORA:

Serrate Chiroque, Kiara Miluska (orcid.org/0000-0002-6826-3267)

ASESORA:

Dra. Bringas Rios, Victoria Ysabel (orcid.org/0000-0002-9963-7970)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres y hermana, por su amor, y sacrificio a lo largo de estos años, que siempre estuvieron brindándome su apoyo y me impulsan a no darme por vencida, sé que están muy orgullosos de mí.

Agradecimiento

A dios quien nos bendice día a día, a mis padres que hicieron un gran esfuerzo por brindarme una carrera profesional y a mi abuelita que me sirvió de inspiración para no rendirme. A los docentes que me han brindado nuevos conocimientos a lo largo de este camino y me han servido para poder lograr este sueño tan anhelado.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BRINGAS RIOS VICTORIA YSABEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Laboral y productividad en una empresa del sector retail, San Martín de Porres, 2023", cuyo autor es SERRATE CHIROQUE KIARA MILUSKA, 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.

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

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

LIMA, 29 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BRINGAS RIOS VICTORIA YSABEL DNI: 40806278 ORCID: 0000-0002-9963-7970	Firmado electrónicamente por: VBRINGASR el 29- 11-2023 11:16:32

Código documento Trilce: TRI - 0672084



Declaratoria de originalidad del autor/ autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SERRATE CHIROQUE KIARA MILUSKA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Proyecto titulado: "Clima Laboral y productividad en una empresa del sector retail, San Martín de Porres, 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Proyecto:

1. No ha sido plagiado 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 publicado, ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KIARA MILUSKA SERRATE CHIROQUE DNI: 72775671 ORCID: 0000-0002-6826-3267	Firmado electrónicamente por: KSERRATECH12 el 07- 07-2023 14:21:26

Código documento Trilce: TRI - 0576977



Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor/ autores	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
I. Introducción	1
II. Marco Teórico.....	4
III. Metodología	13
3.1 Tipo de Investigación	13
3.2 Variables y Operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos de recolección de datos.....	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. Resultados	22
V. Discusión	34
VI . Conclusiones	38
VII. Recomendaciones	39
Referencias.....	41
Anexos.....	46

Índice de tablas

Tabla 1: Porcentaje de la variable Clima laboral.....	20
Tabla 2: Porcentaje de dimensión Desarrollo personal:.....	20
Tabla 3: Porcentaje de dimensión Compromiso:	21
Tabla 4: Porcentaje de dimensión Trabajo en equipo:	21
Tabla 5: Porcentaje de la variable Productividad:	22
Tabla 6: Porcentaje de dimensión Eficacia:	22
Tabla 7: Porcentaje de dimensión Eficiencia:	23
Tabla 8: Porcentaje de dimensión Efectividad:	23
Tabla 9: Coeficientes de normalidad:	24
Tabla 10: Prueba de normalidad para las variables Clima laboral y Productividad:	25
Tabla 11: Grado de relación según el coeficiente de correlación de Pearson: ..	26
Tabla 12: Grado de relación entre la dimensión Desarrollo laboral y la variable productividad:.....	7
Tabla 13: Grado de relación entre la dimensión Compromiso y la variable productividad:.....	8
Tabla 14: Grado de relación entre las dimensiones Trabajo en equipo y efectividad:.....	9

Índice de figuras

Figura 1: Gráfico de Clima laboral:.....	56
Figura 2: Gráfico de Desarrollo personal:.....	56
Figura 3: Gráfico de Compromiso:	57
Figura 4: Gráfico de Trabajo en equipo:	57
Figura 5: Gráfico de Productividad:	58
Figura 6: Gráfico de Eficacia:	58
Figura 7: Gráfico de Eficiencia:	59
Figura 8: Gráfico de Efectividad:	59
Figura 9: Histograma de la variable Clima laboral:	60
Figura 10: Histograma de la variable Productividad:	60

Resumen

En esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y la productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023. En cuanto a la metodología utilizada, fue tipo aplicada, descriptiva, bajo un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal y correlacional. Asimismo, la muestra con la que se trabajó estuvo conformada por 40 trabajadores, a lo que se le aplicó como instrumento de recolección de datos el cuestionario y como técnica a la encuesta, en donde se referenciaron 36 ítems, siendo medida y valorada bajo la escala Likert, dicho instrumento estuvo validado por tres expertos en el campo de estudio de esta tesis. En cuanto a los resultados, se hicieron uso de tablas y gráficos para la estadística descriptiva que fueron procesadas en el paquete estadístico SPSS versión 26 y en el caso de la estadística inferencial fue determinada por el coeficiente de Pearson para realizar las pruebas de hipótesis, en donde los resultados arrojaron un valor de (0.892) entre las variables clima laboral y productividad y la significancia ($\text{Sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$) determinando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, se logró determinar la existencia de una relación significativa entre las variables clima laboral y productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023 ya que, la correlación fue de (0.892), determinándose de esta manera una correlación positiva considerable entre ellas.

Palabras clave: Clima laboral, productividad, eficacia, eficiencia.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between the work environment and productivity in a company in the retail sector in San Martin de Porres, 2023. Regarding the methodology used, it was applied, descriptive, with a quantitative and non-experimental cross-sectional and correlational design. Likewise, the sample with which we worked was made up of 40 workers, to which the questionnaire was applied as a data collection instrument and as a technique to the survey, where 36 items were referenced, being measured and evaluated under the scale Likert, said instrument was validated by three experts in the field of study of this thesis. Regarding the results, tables and graphs were used for the descriptive statistics that were processed in the statistical package SPSS version 26 and in the case of the inferential statistics it was determined by the Pearson coefficient to carry out the hypothesis tests, in where the results showed a value of (0.892) between the work environment and productivity variables and the significance (Sig. = 0.000 < alpha = 0.05) determining that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. In conclusion, it was possible to determine the existence of a significant relationship between the variables work environment and productivity in a company in the retail sector in San Martin de Porres, 2023 since the correlation was (0.892), thus determining a correlation considerable positive among them.

Keywords: Work environment, productivity, effectiveness, efficiency.

I. Introducción

Las empresas que desean aumentar su productividad deben cuidar el clima laboral y promover una cultura organizacional positiva. Para ello, es necesario hacer evaluaciones periódicas del clima laboral, poner en marcha acciones de mejora y medir los resultados obtenidos, de esta forma se busca que los colaboradores perciban, sientan y actúen respecto al entorno en el que desarrollan sus labores (Altamirano, 2020, p. 10).

Un clima laboral positivo genera confianza a los empleados, en vista de eso puede fomentar valores como el respeto, algo que es fundamental en la interna empresarial; asimismo la comunicación efectiva puede generar distintos niveles positivos de interacción, propiciando un flujo de información que ayude a optimizar las labores; además reconocer el esfuerzo de los empleados logrará fomentar la participación y el aprendizaje constante. Todos estos elementos en conjunto contribuyen a la satisfacción, innovación y consecución de objetivos, tanto del ente como en el aprendizaje profesional y personal de los empleados, en cambio, un clima laboral negativo puede generar consecuencias muy negativas dentro del ambiente laboral de una organización (Jiménez & Mariño, 2018, p. 470).

A nivel internacional el clima laboral tiene un impacto significativo en las empresas lo que se refleja en la productividad de las mismas, haciendo un análisis de la situación de las organizaciones en el estado de Massachusetts el especialista Robert Waldinger, quien es psiquiatra y profesor en Harvard, comenta que un ambiente laboral positivo incrementa en un 30% la productividad en los colaboradores; el ambiente de trabajo puede entrenar a un individuo a un control relativamente intensivo o promoción de reglas, regulaciones y orden. De esta manera se define al ambiente de trabajo como pilar importante ya que, es de los factores más permanentes y originarios de la historia de la organización (Garbuglia, 2020, p 8)

A nivel nacional el 55% de los trabajadores peruanos temen cometer errores en el trabajo, los motivos pueden ser miedo o vergüenza y esto se debe a varios factores, el más importante es un jefe punitivo y autoritario esto es provocado

por la jefatura junto a las políticas de la organización ya que no son escuchadas las opiniones de los colaboradores lo cual genera incomodidad en ellos por lo que muchas veces evaden las indicaciones dadas sin importar si perjudican a la organización o su propio personal. Encontrar un entorno ideal para desarrollar las labores debe ser un pilar esencial en un ente, con el fin de generar confianza en el personal, firmeza y mayor productividad en la organización; tomando en cuenta lo anterior, se consideró que una zona laboral inestable mermará las habilidades y productividad, al no proporcionar motivación y afecto por el deber (Ordoñez, 2021, p 75)

Tomando en cuenta la situación a nivel local, se tuvo conocimiento de una empresa dentro del sector retail, que se encuentra ubicada dentro del distrito de San Martín de Porres y cuyo giro de negocio es el de la venta de productos de primera necesidad al por mayor. En esta organización se encontraron algunas deficiencias dentro de sus diferentes áreas, estas tenían que ver con el clima laboral que se desarrollaba entre los empleados y que generaba un notorio impacto dentro de la productividad de cada uno de estos, ya que, haciendo un análisis de las horas laborables de cada trabajador se tuvo conocimiento que el porcentaje de productividad de cada uno de ellos había disminuido, además de que en la interna laboral se comenzaron a notar actitudes disconformes por parte de los trabajadores.

Por lo indicado de acuerdo con la realidad problemática expuesta, se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023? Asimismo, los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre desarrollo laboral y eficacia en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023?, además de ¿Cuál es la relación entre compromiso y eficiencia en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023? y ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la efectividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023?

La justificación teórica de la investigación fue el apoyo que se tuvo de otras investigaciones para la elaboración de esta tesis, de esta manera se conoció más sobre el comportamiento de las variables clima laboral y productividad, para

lo cual se usaron indagaciones con no menos de cinco años de antigüedad y que sean de autores especializados en el tema que se está estudiando, con esto se logró obtener nuevos resultados con los que se pretendió ayudar y recomendar posibles soluciones para que las empresa en cuestión pueda poner en práctica un plan que ayude con presentar mejorías en el clima laboral y la productividad. Se justificó de manera práctica, porque con los resultados finales de esta tesis, la empresa retail que se investigó pudo tener un panorama más claro de las deficiencias que sufre, de igual forma servirá como guía para otras empresas que desempeñen la misma actividad y tengan dificultades parecidas. Socialmente se justificó, porque pretende ayudar a que una empresa del sector retail tenga un mejor desempeño en el campo empresarial, con lo puede cubrir mejor las necesidades de los consumidores. La justificación metodológica se dio porque, el análisis realizado pretende ser útil en futuras indagaciones del mismo nivel.

En referencia al objetivo general fue determinar la relación entre el clima laboral la productividad en una empresa del sector retail en San Martín Porres, 2023, asimismo, los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre el desarrollo laboral y la eficacia en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023, además de Determinar la relación entre el compromiso y la eficiencia en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023 y finalmente Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la efectividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023.

De igual forma se planteó como hipótesis general: Existe relación entre el clima laboral y la productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023, así como también se tuvieron las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el desarrollo laboral y la eficacia en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023, además de Existe relación significativa entre el compromiso y la eficiencia en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023 y por último Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la efectividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023.

II. Marco Teórico

Para la elaboración del marco teórico, se tocaron los principales antecedentes que tuvieron como objeto de estudio las variables de esta tesis, así mismo se definirán conceptualmente las variables, dimensiones e indicadores.

A nivel internacional Reyes (2019) tuvo como propósito lograr desarrollar un ambiente de aprendizaje en la escuela primaria de Isabel Fiscal Herrería; la metodología fue hipotética deductiva, que tiene en cuenta los grupos experimentales existentes y los métodos cuantitativos para las mediciones; los resultados de dos colas con correlaciones de dos colas y coeficientes de significación expresados como valores p (borde inferior) = 0,000 ($y < 0,05$). Llego a la conclusión que, la resolución de conflictos atrajo la atención de los participantes, aprendieron a lidiar con los conflictos y se dieron cuenta de que todos tenemos intereses diferentes.

Gavino (2022) su objetivo fue establecer la relación de liderazgo gerencial y clima organizacional en un centro educativo, se aplicó el método cuantitativo. y métodos inferenciales, con un diseño correlacional y no experimental; según los resultados del estudio, el 92.5 % de los maestros creen que el liderazgo es efectivo, el 5 % es moderado y moderado 2.5%, además el 94 % declaró que el entorno organizacional es bueno y, por otro lado, el 6 % generalmente se debe a la relación del maestro, del mismo modo se determinó el valor 0.502 en la correlación de las variables; el autor determinó que, existe una correlación entre el liderazgo gerencial y clima organizacional, por lo tanto, la unidad educativa debe implementar estrategias que favorezcan un mejor ambiente de trabajo entre sus colaboradores.

Márquez (2020) su objetivo del estudio fue investigar la relación entre la gestión del aprendizaje y el clima organizacional en la unidad de formación. Por ello, se procedió con un estudio de diseño descriptivo y preliminar, que permite el análisis detallado de variables a través de una investigación cuantitativa. De igual forma, una muestra de 45 docentes que investigó y aplicó el método de la encuesta elaboró dos cuestionarios, uno sobre liderazgo pedagógico y otro sobre clima organizacional, con un total de 15 preguntas, entre ellas el aspecto

análisis de datos. Se hizo uso la prueba de normalidad, encontrándose un valor de 0.000, demostrando que los datos no estaban distribuidos normalmente. Se concluye que, a través del Rho de Spearman se encontró que la gestión de organizaciones y entornos de aprendizaje tiene un 0,977 o superior. 0.000; el autor concluyó con, confirmar la muy alta correlación, rechazando la hipótesis nula y concordando con lo dicho por la investigadora sobre liderazgo educativo y clima organizacional y su relación en la unidad de formación Salit, 2020.

Rondan (2021) su propósito fue conocer la relación entre liderazgo educativo y clima laboral en instituciones educativas colombianas; este estudio es un estudio descriptivo no representativo de la institución con base experimental de causalidad transversal. La muestra incluye a 60 docentes de educación vocacional quienes desarrollaron e implementaron un formulario como herramienta para obtención de datos y cuestionamiento presentado por expertos académicos a la institución y al lugar de trabajo, el mismo consta de 71 preguntas cuyas respuestas permiten medirlas en un Likert Escala, una escala correspondiente a alfa la fiabilidad de la prueba de Cronbach con un valor de 0,98, lo que indica que este es un valor alto y fiable. La conclusión fue que, en la República de Colombia, Lima 2021, se da una estrecha relación entre el liderazgo en educación y el ambiente laboral.

Para Bailón (2020) su propósito fue conocer la relación entre el liderazgo educativo y el clima laboral en el Instituto de Educación de la República de Colombia, Lima, 2021. Este estudio proporciona una descripción transversal de la línea de base parcial de causalidad horizontal no experimental en una muestra de 60 docentes de TI, para los cuales se diseñó y procedió la encuesta. Se realizaron setenta y un (71) preguntas sobre la institución educativa y el entorno laboral de los expertos académicos para recopilar datos y las respuestas a estas preguntas permitieron medirlos utilizando la misma escala de Likert apropiada. El autor llegó a la conclusión que, para el 2021 habrá una conexión puntual e importante entre el liderazgo educativo y el lugar de trabajo en Lima, República de Colombia.

Moqueira (2022), su propósito fue determinar los niveles de salud ocupacional y productividad de los usuarios internos del Centro Médico

Guayaquil al 2022. Todo su proceso metodológico fue cuantificado como parte del diseño no experimental descriptivo correlacional del estudio principal; Así lo demuestra una muestra censal de 55 participantes que fueron entrevistados mediante un cuestionario validado, confiable y personalizado para obtener respuestas para cada variable. Se utiliza estadística descriptiva en forma de tablas de frecuencia, porcentajes y el coeficiente Rho de Spearman, los hallazgos muestran que el 55% de productividad laboral se hallan en los niveles normal y bajo, el 58% de la higiene ocupacional se encuentra en los niveles medio y bajo. nivel bajo. Asimismo, el autor también concluyó que, existe una alta correlación positiva entre el desempeño laboral y la salud ocupacional en el Centro Médico Guayaquil.

Peñafiel (2020), su propósito fue conocer la relación del trabajo en equipo y productividad laboral en una institución educativa; propuso un enfoque cuantitativo y diseño de correlación descriptivo, utilizando un cuestionario validado de 18 ítems, validado por tres expertos, y pasó pruebas de confiabilidad, resultando en coeficientes alfa de Cronbach de 0.721 y 0.819, con un coeficiente de correlación r de Pearson de 0.693 para cada ítem variable, contrariamente a la hipótesis. Los 93,3 informantes que participaron en el estudio identificaron características de alto trabajo en equipo y productividad. En conclusión, cabe señalar que la correlación del coeficiente de Pearson r con Sig = 0,000 y It; la puntuación 0,01, que da la inversa de la correlación entre la población y la productividad laboral, también es alta en la r de Pearson a 0,712** y Sig = 0,000 y It; Una puntuación no paramétrica de 0,01; finalmente el autor concluyó su investigación indicando que, existía una correlación entre las versiones de trabajo en equipo y las medidas de satisfacción laboral.

Mosquera (2023), su propósito fue investigar la relación de la cooperación y el desempeño en las instituciones educativas de Babahoyo, Ecuador en el año 2022. Este estudio fue diseñado utilizando un enfoque cuantitativo y diseño de descripción comparativa para cada variable. Los resultados obtenidos muestran que, en promedio, el 37% domina en la evaluación de la cooperación y la eficiencia en el trabajo. Además, resultados convincentes muestran que el valor Rho de Spearman es 0,934 $p = 0,000 \mu$; 0.01, lo que hizo que se aceptase la

hipótesis inicial, mostrando una relación entre cooperación y el desempeño laboral, además, concluyó su estudio dando a conocer que entre desempeño laboral y los parámetros relevantes existía una correlación significativa $Rho = 0.934, 0.867, 0.894, 0.870$ y 0.905 : positiva correlación, habilidades en el lenguaje social, así como en variedad de la información y destrezas informáticas.

Valero (2023), su objetivo fue conocer la relación entre manejo del talento y desempeño profesional en una institución educativa. Su estudio fue de tipo básico y la correlación de esta investigación básica no incluye un proyecto que usa los registros, incluidas 37 preguntas, divididas en dos variables para 80 muestras de educación local. Los resultados nos informaron que existe una relación indirecta y moderada entre el manejo del talento humano y la eficiencia de la fuerza laboral, en la que la correlación Rho de Spearman ($\rho = 0.787^{**}$; $p = 0,000$ y $lt; 0.01$) que, con esto, con la ayuda de $0, 01$), a excepción de la relación entre la gestión del talento y el trabajo de satisfacción ($\rho = 0.806^{**}$; $p = 0,000$ y <0.01); Aspectos de los gerentes y el desempeño de los talentos humanos ($\rho = 0.748^{**}$; $p = 0,000$ y <0.01) y aspectos de la gestión y conflicto del potencial humano ($\rho = 0.617^{***}$; * ; $p = 0,000$ y <0.01); 0.01) Entre los maestros del Departamento de Educación Babahoyo, 2022. En conclusión, se determinó una relación entre el manejo del talento y el desempeño profesional en los docentes de la unidad estudiada.

Bustamante (2019), tuvo como finalidad elaborar herramientas a fin de incrementar la productividad en el área operativa, fortalecer el recurso humano de los colaboradores, con estrategias competitivas para allanar el camino a grandes oportunidades de negocio. El tipo de estudio utilizado es un estudio cuantitativo no empírico sobre una muestra de 50 empleados dependiendo de la empresa. Los resultados muestran que CETIC S.A. la necesidad de desarrollar habilidades personales, técnicas y profesionales a través de agilizar las decisiones tomadas, demostrando independencia en la resolución de conflictos u obstáculos emergentes. en el trabajo sin un permiso especial de su supervisor. El autor finalmente concluye que, un servicio impulsado por el crecimiento del volumen y la productividad también servirá de impulso en el

crecimiento de las organizaciones que están listas para los cambios que pueden ocurrir hoy y estructuradas para enfrentar los desafíos del mañana.

Tomando en cuenta otras investigaciones con relación al estudio expuesto, se evaluaron diversas tesis, por lo que se seleccionaron los aportes más destacados, los cuales fueron la base para realizar esta investigación, planteando así los siguientes aportes nacionales:

Rojas y Arce (2020) tuvo como objetivo principal entender la conexión entre el ambiente de trabajo y la inteligencia emocional en un ente de materiales de construcción. Este estudio se basó en un análisis cuantitativo con grado de correlación y diseño no experimental. Los resultados de esta encuesta destacaron que 49 encuestados creían que el ambiente laboral de los empleados era incompleto; por lo que se puede concluir que la conexión entre su entorno de trabajo y la inteligencia emocional de los empleados es significativa y positiva ya que según el coeficiente de Pearson es igual a 0.944 y sig. 0,000 acepta ambos lados de la hipótesis de investigación; concluye con afirma una correlación significativa entre el clima laboral y la inteligencia emocional dentro de la empresa.

Chávez y Castillo (2019) su objetivo principal fue implementar las estrategias necesarias para establecer un clima laboral positivo una institución financiera. Se estudiaron conceptos descriptivos, transformativos y no experimentales mediante preguntas orales con 42 encuestados. Los resultados obtenidos indican que la opinión de los socios sobre la estructura del entorno de trabajo en la entidad no es favorable, lo que se relaciona con la distribución desigual de los programas de capacitación. El ambiente laboral en la agencia bancaria no es solidario, los empleados sienten que su trabajo no es valorado y les impide hacer su trabajo, enfocándose en las habilidades de los empleados desde el principio. Finalmente, se presenta un plan estratégico para enfrentar situaciones negativas que afectan el entorno del campus de la empresa.

De igual modo Villalva (2021) se propuso conocer la relación entre ambiente laboral y efectividad del aprendizaje en las unidades educativas, la metodología fue cualitativa. Los resultados determinaron que, existía una

correlación con el esfuerzo de trabajo profesional de los docentes, la significancia es menor a 0.05 lo que indica que es un ambiente de trabajo limpio para las empresas. El 41,7 de los educadores considera que el ambiente laboral es bueno, lo que corresponde a cierta eficacia docente, el 75,0 de los docentes considera que el ambiente laboral no es muy bueno, los costos son bajos y la efectividad docente es baja.

Eneque (2022) su propósito fue investigar la relación entre el clima y el desempeño laborales en un laboratorio veterinario privado de Chiclayo. El método utilizado es no empírico con enfoque cuantitativo correlación descriptiva y diseño transversal. Los resultados muestran que los empleados de los laboratorios privados de animales tienen una fuerte relación positiva entre el ambiente de trabajo y la productividad ($r = 0,697$) con una significación inferior a 0,05 ($p < 0,05$) es consistente con la hipótesis. establece que existe un nexo positivo de las variables en los empleados de un laboratorio veterinario privado de Chiclayo.

Sánchez (2022) su propósito de indagación fue conocer la relación entre ambiente laboral y satisfacción en las actividades de trabajo remoto, la correlación básica y la prueba incompatible se mantienen en una muestra de 150 textos. En el hogar, se han utilizado dos formas de cepillo, midiendo la interacción entre el clima y la satisfacción con el trabajo. El hallazgo encontrado mostró correlación entre ambos factores siendo esta de 0.810, por lo que podemos decir que las condiciones del entorno de trabajo como sea posible, el nivel complaciente tiende a crecer igual.

Rodríguez (2022), tuvo como objetivo implementar el método 5S para aumentar el rendimiento en un restaurante local; su estudio fue de enfoque cuantitativo tratar de experimentar con anticipación allí. La población es todo el equipo de alimentos, la muestra se calcula y se muestra para facilitar al investigador, el método es la observación directa esta herramienta es un periódico técnico y aumenta los resultados al 54.4 %, la eficiencia aumentó en un 55.6 % y una eficiencia del 97.9 %, y luego análisis lógico, la eficiencia de los datos de rendimiento obtenidos es 0,000, el valor de los datos obtenidos de la diferencia de la capacidad es 0,000 y el valor de los datos obtenidos de la

eficiencia es 0.003, por lo que un resultado estimado de 5s aumenta la eficiencia en el Restaurante Dorado.

Ascona y Canchihuaman (2019), su objetivo fue elevar los niveles de productividad en la producción en una organización agro ferretera. El estudio se realizó como un estudio aplicado, el nivel del estudio fue descriptivo y explicativo, el tipo de estudio utilizado fue cuantitativo, el diseño del estudio fue preexperimental, el plan de medición fue previo y posterior a ello, su alcance temporal. fue longitudinal, la población de estudio consistió en pedidos de productos probados 8 semanas antes y 8 semanas después de la introducción de PCP. La muestra es adecuada por conveniencia, después de la implementación se evidenció un 31% de aumento en la productividad, 6% de aumento en la eficiencia y 27% de aumento en la eficiencia. Se concluyó que, se debe mejorar la implementación de la planificación de actividades.

Cosquillo (2019) su objetivo fue conocer cómo el método PHVA incrementa la productividad en el acabado de anillos de oro en una joyería. Se utilizó un diseño de estudio experimental y longitudinal, ya que incluyó dos puntos de medición con enfoque cuantitativo y una población de seis trabajadores, medidos por pretest y después de un ensayo de 12 semanas; los resultados de aplicar el método después de aplicar el método son del 37,98 %, el resultado de mejora es del 51,93 %, se concluyó que la aplicación impulsó la productividad en un 13,15 %. Se concluyó con recomendar actividades de control en el área de acabados, en especial el esmerilado, limado y pulido de anillos de oro; evite desperdiciar materias primas, no realice la producción a tiempo y, al mismo tiempo, reduzca las normas de producción.

Altamirano (2020) su propósito fue conocer la relación entre el Clima Laboral y la Productividad en una agencia bancaria. La metodología fue no experimental-transversal, descriptivo-correlacional. Los datos encontrados determinaron una correlación de Pearson de 0,593, evidenciándose una relación entre variables. Se concluye que, dentro de las instalaciones el clima laboral tiene un nivel aceptable.

Campoverde y coronel (2019), tuvieron el objetivo de conocer el desempeño y rentabilidad en dos empresas de calzado. El método de investigación es un análisis transversal cuantitativo descriptivo no empírico. Se encontró en los resultados que, Calzado Paraíso tiene una tasa de retorno de 46% y Calzado Melissa de 54%, mientras que los retornos financieros de Calzado Paraíso y Calzado Melissa tienen ROA de 8.98 y 1.08, ROE de 1.54 y 5.04 respectivamente y ROI de 59% y 43%. En resumen, las empresas encuestadas están en la media en la escala de variables, ya que ambas empresas tienen altos tiempos de parada de producción, desperdicio de materiales y precios competitivos en el mercado.

Las definiciones de la variable clima laboral se sostienen bajo las siguientes teorías:

López (2021), definió esta variable como, un ambiente de trabajo positivo es uno de los factores más importantes para que una organización funcione sin problemas y prospere, ya que ayuda a aumentar la productividad y el compromiso de los empleados. Asimismo, estos factores ayudan a tener un equipo constantemente motivado.

Humberto (2020), mencionó que, un aspecto ambiental crucial en el ciclo de vida de una organización. Por tanto, un ambiente de trabajo saludable se basa en la cultura de una organización, siendo su historia, valores y tradiciones los factores más importantes .

Marquina (2020), manifestó que, es la creación del ecosistema que generan los empleados. Esto afecta directamente a la satisfacción de los empleados y por tanto a la calidad del entorno laboral, lo que conlleva importantes aumentos de la productividad. Luego, según estos parámetros, el objetivo general de los empleados es un buen ambiente de trabajo dentro de la empresa. Por el contrario, un clima severo puede cambiar el ambiente de trabajo, provocar conflictos y malestar entre los empleados y conducir a un desempeño deficiente. Por lo tanto, es muy importante realizar evaluaciones periódicas observar los niveles de respuesta laboral.

Las definiciones de la variable productividad se sostienen bajo las siguientes teorías:

Morales (2021), sostuvo que, es el producto creado y los factores tomados en cuenta para producirlo, por lo tanto, esto se basa en que mide la cantidad de un bien o servicio producido por cada unidad del factor utilizado, es decir, se trata de un índice económico que evalúa la eficiencia y rentabilidad de una empresa en función de los recursos utilizados.

Aliaga (2019), definió esto como un pilar que ayuda a la competitividad de una organización, ya que un mayor índice de productividad se evidencia en la utilización eficiente de los recursos, lo que se refleja principalmente en resultados financieros positivos. Las empresas más productivas pueden ofrecer mejores salarios a sus empleados, aumentar la inversión y apoyar el crecimiento económico .

Salazar (2023), se refirió con respecto a la productividad como medida de valor que indica si algo se está haciendo correctamente o no. Este indicador permite evaluar el desempeño de una empresa, entendiendo su posición respecto a las metas trazadas por la organización, así como evaluar la plantilla de sus empleados, como indicadores más importantes.

III. Metodología

3.1 Tipo de Investigación

3.1.1 Tipo

Fue aplicada ya que, utilizó fundamentos teóricos o conocimientos ya existentes; así mismo, Aldana y Villareal (2019) indicaron que la investigación aplicada trata de resolver un problema u objetivo específico, enfocándose en encontrar y consolidar los conocimientos necesarios para enriquecer así la cultura y la ciencia del desarrollo. Esta tesis fue aplicada porque se propusieron posibles soluciones que se proyectan a ser aplicadas a corto plazo en la organización logrando la mejora del clima organizacional incrementando la productividad dentro de las diferentes áreas de la empresa.

3.1.2 Enfoque

Fue cuantitativo porque, se quiere saber el efecto del clima laboral y productividad dentro de una empresa del sector retail. Según Vásquez (2023) señaló que la investigación cuantitativa recopila y analiza la información de las variables, estudia propiedades y fenómenos cuantitativos.

3.1.3 Diseño

Se basó en un diseño no experimental con alcance correlacional. Sampieri (2003) afirmó que el diseño no experimental se basa en la recolección de datos es decir se recogen en un momento determinado, con el objetivo de describir las variables y sus relaciones en un momento concreto, diseño longitudinal o periodos específicos.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Clima laboral

Definición Conceptual. Ruiz (2021), afirmó que, dentro de una organización tiene mucho que ver con las percepciones de sus miembros, las emociones positivas y negativas que se reflejan en las valoraciones que los empleados dan de su trabajo y la gama de emociones porque, con el tiempo esto tiene un impacto

directo en desarrollo laboral, el compromiso por parte de los colaboradores y el trabajo en equipo por lo que es importante que las organizaciones se ocupen de crear un ámbito en el que los empleados se sientan cómodos trabajando.

Definición Operacional. Se midió la variable “Clima laboral” con el instrumento del cuestionario, contando con las dimensiones desarrollo laboral, compromiso y trabajo en equipo, que estuvieron repartidas en 18 ítems y calificada mediante la escala Likert.

Dimensión 1: Desarrollo Laboral

Pomasongo (2020), refirió que, es importante para las empresas, ya que fomenta una sensación de crecimiento, progreso y superación, del mismo modo, es fundamental que el área del personal tenga su política de desarrollo, para que los trabajadores tengan conocimiento desde el inicio, el progreso de su carrera como parte de la empresa, así mismo se debe tomar en cuenta el esfuerzo de los colaboradores para que esto repercuta en la gestión y el rendimiento del colaborador.

Indicador 1: Experiencia

Martínez (2018), definió esto como, un conjunto de habilidades y conocimientos adquiridos por un individuo o un grupo en un trabajo particular o durante un período de tiempo.

Indicador 2: Gestión

García (2023), indicó que, es cualquier conjunto de acciones o procedimientos que permiten que se realice una acción o se desea que se realice. En otras palabras, cuando hablan de este término, se refieren a todos los trámites que hay que hacer para solucionar una situación o realizar un proyecto.

Indicador 3: Rendimiento

Ruiz (2021), lo definió como, los comportamientos relacionados con los objetivos entre los empleados de una organización que se pueden medir en función del nivel de competencia y contribución de cada persona a la organización.

Dimensión 2: Compromiso

Conde (2023), comentó que, la gente se preocupa mucho por el éxito de la empresa, pero cuando las dimensiones del ambiente de trabajo están establecidas por la política de la empresa todos los colaboradores trabajan para llegar al éxito; así mismo, saben que sus opiniones importan, alientan y recompensan, mientras se esfuerzan por mejorar e innovar continuamente. Los empleados satisfechos conducen a una mayor orientación al cliente teniendo en cuenta la cantidad, la calidad y tiempo y esto se refleja en los ingresos, también aceptan los nuevos cambios, se unen ante la adversidad y los grandes desafíos competitivos.

Indicador 1: Cantidad

Hernández (2022) definió esto como, una parte existente de algo que se puede medir y contar, como objetos, personas, dinero, entre otros.

Indicador 2: Calidad

Rosales (2019), se refirió sobre esto como, el nivel de satisfacción laboral que los empleados logran en su entorno laboral, satisfaciendo las expectativas de los empleados y afectando positivamente su productividad, lo que conduce automáticamente a un aumento en los resultados de su empresa.

Indicador 3: Tiempo

Morales (2019), indico que, el tiempo en un horario de trabajo adecuado es un componente crucial de las condiciones laborales y tiene un impacto significativo en los ingresos, el bienestar y las condiciones de vida del empleado o empleados.

Dimensión 3: Trabajo en equipo

Meng, C., & Chenxi, Y. (2023), dijeron que, consiste en las actividades unificadas de un grupo y que son organizadas en el ambiente de trabajo. Se cimientan en la integración, comunicación y respeto porque el equipo tiene que hacer frente a todo el trabajo que hay que hacer de forma conjunta y clara, no de forma individual y luego agrupada.

Indicador 1: Comunicación

Gutiérrez (2018), sostuvo que, la comunicación en la organización se refiere a cualquier forma de comunicación relacionada con las tareas involucradas en el trabajo. Por ejemplo, discutir tareas individuales, compartir actualizaciones del proyecto o proporcionar comentarios a los gerentes o empleados .

Indicador 2: Participación

Sánchez (2022), lo definió como, el activismo de los empleados que está representada por sistemas de incentivos, encuestas de actitud, planes de desarrollo de habilidades, empleo, trabajo en equipo y otros mecanismos de aprendizaje, mejorar los programas de vida laboral y crear círculos de calidad y grupos de acción.

Indicador 3: Cooperación

Charles (2020), lo definió como, una habilidad fundamental para la vida y puede definirse como el acto o proceso de trabajar juntos hacia un objetivo o bien común.

Variable 2: Productividad

Definición Conceptual. Guevara (2023), sostuvo que esto, tiene que ver con la eficiencia, eficacia y efectividad en pocas palabras es una forma de expresar la acción, esto es muy importante porque nos permite saber qué factores inciden en el trabajo. Lo más importante es el tiempo del creador de la obra ya que el tiempo es uno de los factores más importantes que tenemos que considerar cuando hablamos de productividad.

Definición Operacional. Se midió la variable “Productividad” con el instrumento del cuestionario, contando con las dimensiones eficacia, eficiencia y efectividad, que estuvieron repartidas en 18 ítems y calificada mediante la escala Likert.

Dimensión 1: Eficacia

Grandez (2019), afirmó que, es la capacidad de lograr objetivos independientemente del uso de recursos, en un entorno tan competitivo las

empresas deben mantenerse firmes ante las demás, por lo que se plantean disminuir costos y gastos, pero sin perder los niveles de satisfacción en el usuario, de igual forma, las metas siempre son cada vez más complejas que no siempre son fáciles de alcanzar aquí es donde entran en juego tanto la eficiencia como la eficacia porque, es importante no solo alcanzar los objetivos fijados económicamente, sino también hacer el mejor uso de los recursos.

Indicador 1: Disminuir costos y gastos

Morales (2022), se refirió a esto como, el proceso adoptado por diferentes empresas para minimizar los costos y aumentar las ganancias, asimismo, Este concepto implica analizar continuamente todas las actividades del negocio con el fin de tomar decisiones oportunas y realizar una serie de actividades para aumentar la competitividad mediante la mejora de procesos, productos, servicios y costos,

Indicador 2: Servicio de Calidad

Mora (2021), sostuvo que, es la voluntad constante de dar a los demás lo mejor de uno mismo, además es la identificación y respuesta efectiva a las necesidades explícitas o implícitas del cliente.

Indicador 3: Satisfacción

Villegas & y Lizano (2019), la definieron como, un estado de ánimo y su representación intelectual, material y emocional para satisfacer necesidades o hambre de información.

Dimensión 2: Eficiencia

Zavaleta (2022), afirmó que, en la destreza de un individuo para usar los recursos necesarios y obtener los mejores resultados. De esta manera, las empresas pueden mejorar su nivel competitivo para lograr las metas trazadas, además se puede decir que, crea más valor económico, poder de negociación y confiabilidad, así como encontrar las mejores soluciones para lograr el objetivo.

Indicador 1: Valor económico

Aguirre (2019), indicó que, es el valor proporcionado por los individuos o los mercados financieros, ya que la mercancía en sí misma no tiene valor, esta valoración económica de un bien o servicio está directamente relacionado con el valor monetario que un cliente puede llegar a dar y, a menudo, está relacionado con su utilidad.

Indicador 2: Negociación

Alice (2020), describió que, el objetivo de las negociaciones internas dentro de la empresa es concluir convenios colectivos que regulen las condiciones laborales de los empleados.

Indicador 3: Confiabilidad

Reaño (2021), menciona que, es la capacidad de un elemento, pieza, dispositivo, máquina o sistema para realizar su función específica según lo diseñado en condiciones de operación durante un período de tiempo específico, en otras palabras, se espera que el dispositivo funcione normalmente durante una actividad determinada durante un período de tiempo previsto.

Dimensión 3: Efectividad

Lam Díaz, R. M., & Hernández Ramírez, P. (2008), definieron esto como, la capacidad o habilidad para lograr una meta u objetivo deseado previamente definido, teniendo en cuenta las adaptaciones, capacidades y apoyos que se han tomado para lograrlo las acciones estratégicas.

Indicador 1: Adaptación

Mamani (2021), la definió como, la capacidad intelectual y emocional para responder completa y consistentemente a los requerimientos del entorno, ajustando el comportamiento en función del entorno.

Indicador 2: Potencialidad

Muñoz (2021), afirmó sobre esto que, es la evolución de las destrezas de una persona para desempeñar satisfactoriamente puestos de mayor responsabilidad que los que ocupan actualmente.

Indicador 3: Asistencia

Balazar (2019), sostuvo sobre esto, como un proceso administrativo, cuyo objetivo es registrar el cumplimiento exacto de las tareas asignadas a cada empleado. Este control puede ser en formato físico (manual o impreso) o digital por sistema o software.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según López (2020) afirmó sobre esto que, es un grupo de seres humanos o elementos que comparten características de los cuales se esperan obtener información relevante dentro de la indagación.

Esta tesis tuvo como población a 40 empleados de una empresa del sector retail ubicada en san Martín de Porres.

Criterios de inclusión: Se consideró a todos los empleados de las diferentes áreas de una empresa del sector retail.

Criterios de exclusión: Se excluyó al personal encargado de las jefaturas de las diferentes áreas de una empresa del sector retail.

3.3.2 Unidad de análisis

Según López (2020) afirmó que, esto hace referencia en una investigación sobre el componente principal que es analizada, es decir a quien se está investigando, que por lo general son personas.

La unidad de análisis de esta tesis se realizó con 40 trabajadores que laboran dentro de las diferentes áreas de la empresa retail.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta tesis usó como técnica de recolección de datos a la encuesta, la cual se caracteriza principalmente por ser una herramienta de medición, según Farfán (2022) la definió como un método de investigación estándar para recolectar y analizar un conjunto de datos de una población más grande o un conjunto de casos para investigar, describir, predecir y/o explicar ciertas características.

El cuestionario fue usado como instrumento, con la finalidad de medir las variables clima laboral y productividad y fue aplicada a 40 trabajadores de una empresa retail en San Martín de Porres.

3.5 Procedimientos de recolección de datos

Para realizar este estudio se contó con el debido permiso de los trabajadores de la empresa, a los cuales se les dio a conocer las razones para efectuar este análisis, además de haberles indicado sobre la manera en que se llevaría el proceso.

A cada encuestado se le explicó las razones de la indagación, así mismo se les indicó que, estos datos se usarán en el campo académico y que la confidencialidad está asegurada ya que, es anónimo. Se estimó que 8 minutos serían suficientes y una vez finalizado se les dio las respectivas gracias.

3.6 Método de análisis de datos

Concluida la fase en la que se obtuvo la información, se ingresaron los datos a Excel, teniendo mucho cuidado de no manipular los datos, después de esto se usó el software SPSS en su versión 26. Para medir la confiabilidad del instrumento se procedió a ejecutar el Alfa de Cronbach; el siguiente paso fue ejecutar la estadística descriptiva y mostrar los resultados mediante tablas de frecuencias y gráficos de barras. Al efectuar la estadística inferencial se realizó el test de correlación de Pearson.

3.7 Aspectos éticos

Se buscó proporcionar nuevos datos para ser expuestos en el ámbito estudiantil, respetando así la elección de los participantes. Además, buscó

obedecer las directrices de la universidad que están reflejadas en la RVI N.º 062-2023-VI-UCV, documento que fundamenta los aspectos tomados en cuenta para el trato de las personas que se usaron en esta indagación, protegiendo así su identidad y decisión en los resultados finales, de igual forma se pidió el consentimiento de cada de uno de los trabajadores por escrito, a través del consentimiento informado (Anexo N° 05).

IV. Resultados

A continuación, se mostrarán los resultados obtenidos a partir de una muestra de 40 colaboradores de distintas áreas de una empresa del sector retail dedicada a la venta de productos al por mayor ubicada en el distrito de San Martín de Porres, donde se iniciará realizando la estadística descriptiva la cual mostrará la distribución y frecuencias de la muestra.

4.1 Estadística Descriptiva

Las puntuaciones determinadas en el cuestionario se transformaron en una escala de 0 a 100, aplicando la técnica de baremo, la cual consiste en establecer rangos o puntos de corte que determinen el nivel deficiente, regular y óptimo para de esta forma comprender de mejor manera los resultados en la estadística descriptiva.

Según Canqui et al. (2019) con las escalas de baremo se puede hacer la reclasificación de cualquier variable ya que, este método estadístico logra determinar una escala puntuada para clasificar a los encuestados de una muestra y agruparlos según el nivel de interés que tengan sobre un tema en cuestión.

Variable Clima laboral

Tabla 1

Distribución de Frecuencia de la variable Clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	5,0%
	Regular	20	50,0%
	Optimo	18	45,0%
	Total	40	100,0%

En concordancia de la tabla 1, de un total de 40 entrevistados dentro de una empresa retail, el 50.00% de estos opinaron que el clima laboral es regular, el 45.00% sostuvieron que el nivel es óptimo y solo 5.00% contestaron que el nivel es deficiente dentro de la organización.

Tabla 2*Distribución de Frecuencia de dimensión Desarrollo personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	5,0%
	Regular	17	42,5%
	Optimo	21	52,5%
	Total	40	100,0%

Con respecto de la tabla 2, de los 40 encuestados, el 52.50% refirieron que el nivel de Desarrollo laboral es óptimo, el 42.50% de ellos dijeron que el nivel es regular y el 5.00% mencionaron que el nivel de esta dimensión es deficiente.

Tabla 3*Distribución de Frecuencia de dimensión Compromiso*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	6	15,0%
	Regular	26	65,0%
	Optimo	8	20,0%
	Total	40	100,0%

En vista de la tabla 3, de 40 colaboradores encuestados, el 65.00% sostuvieron que el nivel de Compromiso es regular, el 20.00% contestaron que el nivel es óptimo y el 15.00% dijeron que el nivel de esta dimensión es deficiente.

Tabla 4*Distribución de Frecuencia de dimensión Trabajo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	5	12,5%
	Regular	19	47,5%
	Optimo	16	40,0%

Total	40	100,0%
-------	----	--------

En referencia de la tabla 4, de los 40 colaboradores entrevistados, el 47.50% contestaron que el nivel Trabajo en equipo es regular, el 40.00% de estos dijeron que el nivel es regular y el 12.50% respondieron que el nivel de esta dimensión es deficiente.

Variable Productividad

Tabla 5

Distribución de Frecuencia de la variable Productividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	14	35,0%
	Regular	16	40,0%
	Optimo	10	25,0%
	Total	40	100,0%

En concordancia de la tabla 5, de un total de 40 entrevistados dentro de una empresa retail, el 40.00% de estos opinaron que el nivel de Productividad es regular, el 35.00% sostuvieron que el nivel es deficiente y solo 25.00% contestaron que el nivel es óptimo dentro de la organización.

Tabla 6

Distribución de Frecuencia de dimensión Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	6	15,0%
	Regular	22	55,0%
	Optimo	12	30,0%
	Total	40	100,0%

Con respecto de la tabla 6, de los 40 colaboradores encuestados, el 55.00% refirieron que el nivel de Eficacia es regular, el 30.00% de ellos dijeron

que el nivel es óptimo y el 15.00% mencionaron que el nivel de esta dimensión es deficiente.

Tabla 7*Distribución de Frecuencia de dimensión Eficiencia*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	27,5%
	Regular	19	47,5%
	Optimo	10	25,0%
	Total	40	100,0%

En vista de la tabla 7, de los 40 colaboradores encuestados, el 47.50% sostuvieron que el nivel de Eficiencia es regular, el 27.50% contestaron que el nivel es deficiente y el 25.00% dijeron que el nivel de esta dimensión es óptimo.

Tabla 8*Distribución de Frecuencia de dimensión Efectividad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	10	25,0%
	Regular	19	47,5%
	Optimo	11	27,5%
	Total	40	100,0%

En referencia de la tabla 8, de los 40 colaboradores entrevistados, el 47.50% contestaron que el nivel de la dimensión Efectividad dentro de la empresa es regular, el 27.50% de estos dijeron que el nivel es óptimo y el 25.00% respondieron que el nivel de esta dimensión es deficiente

4.2 Estadística Inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad de la muestra

Tabla 9

Coefficientes de normalidad

Shapiro - Wilk	Kolmorov - Smirnov
n<=50	n>50

Planteamiento de hipótesis

En referencia de Espinoza (2018) es el procedimiento de un estudio de investigación en donde se formulan las afirmaciones que sean necesarias que busque la solución a un problema específico, formando así conjeturas que son sometidas a la recolección de información con el propósito de validar o rechazar la veracidad de estas.

Para el planteamiento de hipótesis de la muestra se plantean los siguientes escenarios:

Ho: La distribución de la muestra es normal

Ha: La distribución de la muestra no es normal

Nivel de confianza

Para Graus (2018) esto se refiere a la medida que se tiene sobre la certeza que podemos darle a un intervalo, el cual contiene la confianza de ser el verdadero valor del parámetro de interés, este intervalo suele presentarse en porcentaje y se encuentra relacionada con el nivel de significancia, siendo este el nivel de error tolerable para el rechazo de una hipótesis.

Para el nivel de confianza de la muestra se plantean lo siguiente:

Confianza: 95%

Significancia (alfa(α)): 5%,

Criterio de decisión

Abreu et al. (2021) se refirió a esto como el conjunto de criterios que se aplican para la aceptación o rechazo rotundo de una hipótesis, fundamentada bajo las evidencias que se obtuvieron en la recolección de información.

Los criterios de decisión a seguir serán los siguientes:

Si $p < 0,05$ rechazamos H_0 y acepto la H_a

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Tabla 10

Prueba de normalidad para las variables Clima laboral y Productividad

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,958	40	,146
Productividad	,948	40	,065

La información proporcionada por la prueba de Shapiro – Wilk concluyo con los siguientes valores que $p=0.146 > 0.05$; para clima laboral y $p= 0.065 > 0.05$ para productividad. En definitiva, se hará uso de le estadístico paramétrico ya que, la muestra tiene una distribución normal.

4.2.2 Coeficiente de correlación y reglas de decisión

Regla de decisión

Si el valor de sig (Bilateral) es $< 0,05$, existe correlación

Si el valor de sig (Bilateral) es $> 0,05$, no existe correlación

Nivel de confianza

Confianza: 95%

Significancia (alfa(α)): 5%,

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ rechazamos H_0 y acepto la H_a

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

4.2.3 Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H0: El Clima laboral no se relaciona con la productividad en una empresa del sector retail, San Martín de Porres, 2023.

Ha: El Clima laboral se relaciona con la productividad en una empresa del sector retail, San Martín de Porres, 2023.

A continuación, se presenta la información con respecto a la correlación de Pearson entre las variables y se muestra en la Tabla 12

Tabla 12

Correlación entre las variables Clima laboral y productividad

		Clima laboral	Productividad
Clima laboral	Correlación de Pearson	1	,892**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Productividad	Correlación de Pearson	,892**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Como se aprecia en la tabla 12, la correlación de las variables fue (0.892), por lo que se constata una correlación positiva considerable entre ellas y significativa porque, el nivel de significancia es (Sig. = 0.000 < alfa = 0.05). Entonces, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Se concluye que, existe una correlación entre las variables.

Hipótesis específica 1:

H0: El Desarrollo laboral no se relaciona con la productividad en una empresa del sector retail, San Martín de Porres, 2023.

Ha: El Desarrollo laboral se relaciona con la productividad en una empresa del sector retail, San Martín de Porres, 2023.

A continuación, se presenta la información con respecto a la correlación de Pearson entre la dimensión Desarrollo laboral y la variable Productividad la cual se muestra en la Tabla 13

Tabla 13

Grado de relación entre la dimensión Desarrollo laboral y la variable productividad.

		Desarrollo laboral	Productividad
Desarrollo laboral	Correlación de Pearson	1	,765**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Productividad	Correlación de Pearson	,765**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

En correspondencia de la tabla 13, la correlación entre desarrollo laboral y productividad fue (0.765), por lo que se constata una correlación positiva considerable entre ellas y significativa porque, el nivel de significancia es (Sig. = 0.000 < alfa = 0.05). En vista de eso, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Se llega a la conclusión de que, existe una correlación entre la dimensión y la variable estudiada.

Hipótesis específica 2:

H0: El Compromiso no se relaciona con la productividad en una empresa del sector retail, San Martín de Porres, 2023.

Ha: El Compromiso se relaciona con la productividad en una empresa del sector retail, San Martín de Porres, 2023.

A continuación, se presenta la información con respecto a la correlación de Pearson entre la dimensión Compromiso y la variable Productividad la cual se muestra en la Tabla 14

Tabla 14

Grado de relación entre la dimensión Compromiso y la variable productividad.

		Compromiso	Productividad
Compromiso	Correlación de Pearson	1	,674**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Productividad	Correlación de Pearson	,674**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

En referencia de la tabla 14, la correlación de compromiso y productividad fue (0.674), por lo que se constata una correlación positiva media entre ellas y significativa porque, el nivel de significancia es (Sig. = 0.000 < alfa = 0.05). En consecuencia, se rechaza la H₀ y se acepta la H_a. Concluyendo que, existe una correlación entre la dimensión y la variable.

Hipótesis específica 3:

H0: El Trabajo en equipo no se relaciona con la efectividad en una empresa del sector retail, San Martín de Porres, 2023.

Ha: El Trabajo en equipo se relaciona con la efectividad en una empresa del sector retail, San Martín de Porres, 2023.

A continuación, se presenta la información con respecto a la correlación de Pearson entre las dimensiones Trabajo en equipo y efectividad la cual se muestra en la Tabla 15

Tabla 15

Grado de relación entre las dimensiones Trabajo en equipo y efectividad.

		Trabajo en equipo	Productividad
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,733**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Productividad	Correlación de Pearson	,733**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

En vista de la tabla 15, la correlación de trabajo en equipo y productividad fue (0.733), por lo que se constata una correlación positiva media entre ellas y significativa porque, el nivel de significancia es (Sig. = 0.000 < alfa = 0.05). En resumen, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, existe una correlación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable productividad.

V. Discusión

En relación con los resultados descubiertos con respecto al objetivo general de esta tesis, se hizo uso del coeficiente de Pearson, el cual determinó una correlación positiva considerable entre las variables Clima laboral y productividad con un $r = 0,892$, por lo cual el clima laboral y la productividad tiene una correlación muy fuerte dentro de la empresa del sector retail que fue objeto de este estudio. Así mismo los resultados encontrados tienen relación con la investigación que realizó Altamirano (2020) en donde se encargó de analizar el clima laboral y la productividad dentro de una agencia financiera en Chiclayo ya que, el autor consideraba que la entidad no le daba la importancia suficiente a tener un ambiente de trabajo agradable entre sus empleados; asimismo el autor obtuvo resultados que le permitieron comprobar que si el clima laboral aumentaba, de igual forma se generaba el aumento en la productividad por parte de los empleados, en consecuencia se aceptó la hipótesis planteada basada en una correlación entre las variables ya que, a través del coeficiente de Pearson se determinó un valor de 0.593 estableciendo la correlación de las variables que estudió. Finalmente, el autor recomienda a los encargados de la agencia bancaria que, pongan en marcha la ejecución de acciones dentro del ambiente de trabajo con la finalidad de mejorar el clima laboral entre sus empleados ya que, esto beneficiará a ambas partes, tanto a la entidad como a los colaboradores. Ante eso se puede afirmar que, un clima laboral adecuado dentro del ambiente laboral será beneficioso para la empresa ya que, esto tendrá influencia en la productividad de las actividades, con lo que se pueden obtener mejores resultados económicos.

Asimismo, se empleó el coeficiente de Pearson para determinar la relación entre la dimensión desarrollo laboral y la variable productividad, evidenciando un resultado de $r = 0,765$, con la cual se determinó una correlación positiva considerable entre la dimensión y la variable; entonces se debe tomar en cuenta que, el desarrollo laboral dentro de la empresa retail tiene una relación directa con la productividad de los trabajadores. Asimismo, se efectuó un análisis del resultado encontrado con la investigación que realizó Campoverde y Coronel (2019) los cuales tuvieron por objetivo conocer sobre como el desarrollo de

labores guardaba relación con la productividad de los empleados en una empresa de calzado; basaron su análisis en la planta de producción para así ver las acciones de los empleados y resaltar la incidencia que esto tenía en los costos de la empresa; los resultados evidenciaron que el desarrollo laboral de los empleados permitía que estos fueran más productivos y eficientes en el proceso productivo, todo lo contrario pasaba con aquellos empleados menos desarrollados en sus habilidades y destrezas que incluso usaban más recursos de los necesitados para la producción del calzado. También se destacó que la productividad de los empleados dejaba ver un desperdicio grande de los recursos materiales de la empresa, impactando directamente en el costo del producto y generando menos rentabilidad de la esperada. El autor concluye con recomendar que, la empresa desarrolle mejor las habilidades de sus empleados para que más allá de ser productivos y eficientes, también hagan el uso correcto de los recursos que se les proporciona, para que así se generen porcentajes más altos de rentabilidad y el aumento en desarrollo laboral de los empleados. Asimismo, se identifica que el desarrollo laboral es un factor esencial para mejorar la productividad de los colaboradores, porque mejorar sus habilidades y destrezas los motivará a realizar sus actividades de la mejor manera, esto será beneficioso tanto para los empleados, como para la empresa ya que, ambos trabajaran para lograr los mismos objetivos.

Mediante el coeficiente de Pearson se buscó establecer la relación de la dimensión compromiso y la variable productividad, con el cual se determinó un resultado de $r = 0,674$, percibiendo así una correlación positiva media. De esta manera, el compromiso dentro de la empresa retail guarda relación con la productividad con la que estos actúan en sus labores. Para realizar el contraste de estos resultados, se buscó dentro del estudio de Mosquera (2023) en donde se planteó como uno de sus objetivos conocer cuál es la relación entre Trabajo colaborativo y productividad laboral dentro de una institución educativa, destacándose como dos de sus dimensiones a la cooperación dentro del área laboral y la productividad de los empleados; los resultados encontrados permitieron constatar al autor que, ambas dimensiones estaban correlacionadas con un valor de 0.867 determinando de esta manera una correlación positiva y

significativa, de igual forma se manifestó que en el 37% de docentes dominan los indicadores de cooperación y productividad en el ambiente de trabajo por lo que se puede ver una evaluaciones de desempeño. Finalmente, el autor llega a la conclusión que, la cooperación entre los empleados estaba comprometida con respecto a los objetivos de la institución educativa que son brindar un servicio educativo de calidad para el desarrollo del país, asimismo se evidencia la productividad de los profesores al momento que imparte las lecciones al alumnado. Es ideal generar compromiso dentro del ambiente laboral porque, esto tendrá como resultado mejores niveles de productividad, lograr esto dentro de una empresa es fundamental si es que se quiere ser competitivo dentro del rubro donde se desarrollan las actividades comerciales, de igual forma, esto hará que los colaboradores se sientan parte de la empresa y que el compromiso sea total en el logro de los objetivos planificados.

En última instancia, para determinar la relación entre trabajo en equipo y productividad, el resultado que arrojó el coeficiente de Pearson fue 0,733, estableciéndose una relación positiva media entre la dimensión y la variable respectivamente. El resultado encontrado en este estudio tiene relación con la indagación de Peñafiel (2020), el cual expuso sobre el trabajo en equipo y la productividad laboral; el autor puso en conocimiento que, el trabajo en equipo de las diferentes áreas de la organización establecían un mismo punto de apoyo, como lo eran la efectividad con la que se llevaban las acciones dentro de la institución investigada, el cual usaba herramientas informáticas para el cumplimiento de las labores de los empleados y sobre todo para tener un sistema de comunicación más o menos efectivo que permitiera el trabajo en equipo; los resultados encontrados determinaron un coeficiente de correlación r de Pearson de 0.693 con lo que se estableció una correlación positiva y significativa; asimismo el autor concluye que, mientras más efectiva sea la implementación de tecnología de la información dentro del sistema de trabajo, esta tendrá un impacto directo dentro de la productividad del personal, por lo tanto, se recomendó que la institución siga una implementación gradual en tecnología para así tener una mejor gestión del trabajo en equipo, que les permita crecer como institución y ofrecer un servicio educativo de calidad. El trabajo en equipo

es importante porque permite tener una interacción entre las personas que la conforman, de igual forma facilita la fluidez de ideas y soluciones antes posibles escenarios adversos que pueden afectar la productividad dentro de una empresa, es así que facilidad de comunicación es importante dentro de los grupos de trabajo porque les permite alcanzar mayores niveles de ingresos y satisfacer las necesidades de los clientes.

VI . Conclusiones

1. Según los resultados obtenidos, podemos concluir que el clima laboral y la productividad en una empresa del sector retail ubicada en el distrito san Martín de Porres presentan una relación directa. La prueba se realizó mediante Pearson donde la correlación es positiva considerable del 0.892 esto nos indica que si se logra un clima estable en la organización aumentara la productividad de manera sucesiva en los colaboradores donde se acepta la hipótesis expuesta.
2. El presente estudio muestra que el Clima Laboral en una empresa del sector retail de acuerdo con la encuesta aplicada como regular, un 45.00% indican que el nivel es óptimo y solo es 5.00% indican que es deficiente. Esto demuestra que la empresa concede gran importancia a un entorno de trabajo estable, no obstante, para obtener mejores resultados se debe brindar el apoyo constante por parte de cada jefatura.
3. Tomando en cuenta el análisis realizado con respecto a la encuesta aplicada a los colaboradores podemos ver que el 40.00% de estos opinaron que el nivel de productividad en la empresa es regular, el 35.00% sostuvieron que el nivel es deficiente y solo 25.00% contestaron que el nivel es óptimo dentro de la organización. La empresa al pertenecer al sector privado se esmera por obtener los mejores resultados ya que cuenta con metas establecidas, sin embargo, las investigaciones realizadas muestran que algunos empleados no tienen buenas amistades ni un sentido de cercanía, hay falta de confianza entre superiores y sienten que no hay apoyo de la dirección o de la organización.
4. La relación que guardan las dimensiones de cada variable según el estudio realizado las que tiene mayor relevancia en el clima laboral son el desarrollo laboral, compromiso y trabajo en equipo, así como también para productividad tenemos eficacia, eficiencia y efectividad

las cuales nos ayudan a conseguir las metas con unos recursos mínimos.

VII. Recomendaciones

1. Al gerente encargado de administrar la tienda de la empresa dedicada al sector retail se recomienda planificar las acciones necesarias para mejorar la comunicación interna, entre las que se pueden dar reuniones semanales para conocer las inquietudes del personal, así como tomar en cuenta sus ideas con respecto a las labores que realizan, además de eso se pueden realizar encuestas para medir los niveles de satisfacción y sobre como se sienten identificados con la organización, realizar esto de manera periódica generará confianza en el personal, mejorando el clima interno y aumentando los niveles de productividad.
2. Con respecto al clima laboral, esto tiene que ver mucho con el ambiente en donde se desarrollan las labores, por tal motivo, se recomienda al gerente de la tienda a que los espacios físicos se encuentren en constante mejora, con la finalidad de que el personal tenga la comodidad necesaria para el desempeño de sus labores, asimismo se insta a que se creen espacios donde se permita la interacción entre empleados en sus horas de descanso, así los empleados podrán socializar e intercambiar puntos de vista sobre el desempeño de la empresa o específicamente de sus labores diarias.
3. La productividad dentro de una empresa es un factor fundamental que ayuda a que gane competitividad dentro del rubro en que se desempeña, por consiguiente, el gerente de la tienda debe capacitar a los empleados, para que así estos usen los recursos de la empresa de manera eficiente y así evitar sobre costos que reduzcan los niveles de rentabilidad de la tienda.
4. El crecimiento de una empresa solo puede ser garantizado si es que todos sus componentes tienen los mismos objetivos, es así que el gerente de la empresa debe asegurarse de que todos los empleados sigan la misma línea de la misión y visión de la empresa, sin embargo, no debe dejar de lado las perspectivas de crecimiento profesional de cada empleado, el

apoyo a eso debe ser constante y el mismo debe ser evaluado para que así los empleados sientan que pueden cumplir y tener una línea de carrera dentro de la empresa, que los permita crecer y evolucionar en sus habilidades.

Referencias

- Alonzo, S. Z. N. (2021). Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10052>
- Ana, V. Z. S. (2022). Estudio comparativo de instrumentos de medición de las competencias investigativas: una revisión sistemática. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84482>
- Antonio, C. S. M. (2022). Clima laboral y desempeño de los trabajadores de un laboratorio veterinario privado de Chiclayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96110>
- Antonio, C. Z. C. (2020). Inteligencia emocional y clima laboral en Steelmark S.A., del Distrito de Independencia, año 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65959>
- Antonio, F. R. M. (2019). Planificación de la producción para mejorar la productividad en la empresa Afersa E.I.R.L., ATE, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107080>
- Antonio, S. A. (s. f.). Proceso de discernimiento de la Unidad de análisis y muestreo en la investigación sobre el ideal formal y de contenido de los psicoanalistas. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-73102009000200003
- Beatriz, C. E. A. (2021). Satisfacción laboral y clima organizacional en las áreas administrativas de la empresa Confipetrol de Lima, 2021. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12004>
- Canqui-Flores, B. (2019, 27 diciembre). Validez, confiabilidad y baremación para medir la auto-percepción del estrés académico de estudiantes universitarios. Canqui-Flores | Gaceta Médica de Bilbao. <https://www.gacetamedicabilbao.eus/index.php/gacetamedicabilbao/articulo/view/717>

- Castiblanco, O., Arévalo, D., & Salinas, X. P. (2019). Enseñando a construir modelos explicativos de física en torno a juguetes. *Infancias imágenes*, 18(1), 21-35. <https://doi.org/10.14483/16579089.12876>
- Corina, R. R. K. (2022). Clima laboral y productividad de los colaboradores En *Route to Market S.A.C, Chiclayo – 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102436>
- Deifilia, A. A. N. (2022). Eficiencia y atención al usuario en la Municipalidad Distrital de El Porvenir - Trujillo, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108244>
- Del Carmen, B. J. G. (2022). Aplicación del método 5S para mejorar la productividad en la empresa Restaurante El Dorado, Nuevo Chimbote 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107710>
- Eduardo, J. C. C. (2020). Desarrollo laboral e intraemprendimiento en los trabajadores de una tienda retail, Lima, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65741?locale-attribute=es>
- Eduardo, U. P. C. (2021). Gerencia educativa en el clima organizacional en una unidad educativa de Salitre, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61538>
- Elena, C. C. M. (2022). Clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98174>
- Enrique, E. F. E. (s. f.). La hipótesis en la investigación. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962018000100122&script=sci_abstract
- Falcón, E. A. P. (2014). LAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN APLICATIVAS EN EL PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN CONTABLE. *Quipukamayoc*, 17(33), 27. <https://doi.org/10.15381/quipu.v17i33.4547>
- Félix, N. T. J. (2018). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Transcargos Paucar's S.R.L., ATE 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24561>

- Francisco, C. R. E. (2022). El trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108643>
- Guillermo, B. A. J. (2022, 7 octubre). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Agraria T&Z S.A.C., 2022. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2411>
- Hermógenes, M. R. T. (s. f.). Caracterización de la adaptabilidad mediante el análisis multivariado y su valor como predictor del rendimiento académico. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-82832017000200008
- Iraola, W. (2020). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en un retail, de la ciudad de Lima Metropolitana, en el año 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/3971>
- Johel, C. L. A. (2022). Clima laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilote, Cajamarca. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78451>
- José, G. Y. A. (2020). Clima laboral y productividad de los colaboradores de mi banco, Agencia Chiclayo Cercado. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7654>
- Liliana, S. L. S. (2021, 1 marzo). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del Banco Cencosud, Lima Norte. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1135>
- Listar Lima Norte por asesor «Leon Espinoza, Lessner Augusto». (s. f.). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42007/browse?type=advisor&value=Leon+Espinoza%2C+Lessner+Augusto>
- López, P. L. (s. f.). POBLACIÓN MUESTRA y MUESTREO. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

- Luis, C. N. J. (2021). Implementación del Ciclo Deming para mejorar la productividad en el consumo del agua industrial en la empresa UNACEM, Lima, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107161>
- Luis, V. A. J. (2018). Gestión del talento humano y desarrollo laboral en docentes de la institución educativa emblemática “Pedro Adolfo Labarthe EFFIO” La Victoria, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113419>
- Manolo, G. C. R. (2018). Clima laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Tottus, Chimbote - 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28987>
- María, L. D. R. (s. f.). Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud? http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892008000200009
- Maribel, R. B. L. (2023). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107573>
- Martín, E. B. I. (2019). Eficacia y orientación del gasto del incentivo monetario en usuarios del programa Juntos, Distrito de San José de Sisa, 2018. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3212444>
- Mauricio, A. C. (2019). El clima organizacional y su influencia en la rotación de personal en una de las cadenas de tiendas retail de Lima Metropolitana, 2018. <https://hdl.handle.net/11537/21906>
- Meng, C., & Chenxi, Y. (2023). RESISTANCE TRAINING IN SOCCER BASED ON TEAMWORK AND THE DIFFERENCES BETWEEN CHINESE AND WESTERN SPORTS CULTURE. *Revista Brasileira De Medicina Do Esporte*, 29. https://doi.org/10.1590/1517-8692202329012022_0252
- Milagros, R. P. K. (2023, 29 mayo). La productividad laboral en la generación de los millennials. <http://hdl.handle.net/10757/668189>

- Morales, D. R. D. (2021b). Work climate in public and private companies in Asunción. *Revista internacional de investigación en ciencias sociales*, 17(2), 245-256. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Prado, A. F. B., & Tananta, J. M. (2020). Inteligencia emocional y capacidad de solución de conflictos en los colaboradores de una empresa privada del Callao. *Universidad Científica del Sur*. <https://doi.org/10.21142/tb.2020.1216>
- Sabino, M. R. A. (2021). La productividad laboral según el ambiente de trabajo de la Dirección de Gestión y Financiamiento, OTASS, Lima – 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57284>
- Susana, L. L. G. (2017). Clima laboral y productividad en la empresa Lari Contratistas S.A.C. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/119109>
- William, C. P. F. (2019). Estrategias para mejorar el clima laboral en mi banco - Agencia Talara, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40725>
- Yuliano, M. Y. H. (2022). Modelo Six Sigma y su impacto en la productividad de una empresa exportadora de banano orgánico, Chepén 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99201>
- Zoilo, V. R. S. (2018b, diciembre 1). Clima laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Prosegur S.A. 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/969>

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles
Clima Laboral	El ambiente de trabajo dentro de una organización tiene mucho que ver con las percepciones de sus miembros, las emociones positivas y negativas que se reflejan en las valoraciones que los empleados dan de su trabajo y la gama de emociones. Con el tiempo esto tiene un impacto directo en desarrollo laboral ,el compromiso por parte de los colaboradores y el trabajo en equipo por lo que es importante que las organizaciones se ocupen de crear un entorno en el que los empleados se sientan cómodos trabajando.(Ruiz ,2021)	Para medir la variable clima laboral se utilizó el cuestionario considerando las dimensiones desarrollo laboral , compromiso y trabajo en equipo, a través de ello se busca recaudar información de cada una de las dimensiones mencionadas	Desarrollo Laboral	Experiencia	1,2	Escala de Likert	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo
				Gestión	3,4		
			Compromiso	Rendimiento	5,6		
				Cantidad	7,8		
				Calidad	9,10		
				Tiempo	11,12		
			Trabajo en Equipo	Cooperación	13,14		
				Comunicación	15,16		
				Participación	17,18		
Productividad	La productividad tiene que ver con la eficiencia , eficacia y efectividad en pocas palabras es una forma de expresar la acción ,esto es muy importante porque nos permite saber qué factores inciden en el trabajo. Lo más importante es el tiempo del creador de la obra ya que el tiempo es uno de los factores más importantes que tenemos que considerar cuando	Para medir la variable productividad se utilizó el cuestionario considerando las dimensiones eficacia , eficiencia y efectividad, a través de ello se busca recaudar información de cada una de las dimensiones mencionadas.	Eficacia	Disminuir costos y gastos	19,20		
				Servicio de calidad	21,22		
			Eficiencia	satisfacción	23,24		
				Valor económico	25,26		

hablamos de
productividad.(Guevara ,2023)

Negociación
27,28

Confiabilidad
29,30

Adaptación
31,32

Efectividad
Potencialidad
33,34

Asistencia
35,36

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023? Problemas específicos: A) ¿Cuál es la relación entre desarrollo laboral y productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023? B) ¿Cuál es la relación entre compromiso y productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023? C) ¿Cuál es la relación entre trabajo en equipo y productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023?	Determinar la relación entre el clima laboral y la productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023 Objetivos específicos: A) Determinar la relación entre desarrollo laboral y productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023 B) Determinar la relación entre compromiso y productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023 C) Determinar la relación entre trabajo en equipo y productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023	Existe relación entre el clima laboral y la productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023 hipótesis específicas: A) Existe relación significativa entre desarrollo laboral y productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023 B) Existe relación significativa entre compromiso y productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023 C) Existe relación significativa entre trabajo en equipo y productividad en una empresa del sector retail en San Martín de Porres, 2023	Variable 1 : Clima Laboral			
			Dimensión	Indicadores	Items	Escala y Valores
			Desarrollo Laboral	Experiencia	1,2	Escala de Likert
				Gestión	3,4	
			Compromiso	Rendimiento	5,6	
				Cantidad	7,8	
				Calidad	9,10	
				Tiempo	11,12	
			Trabajo en Equipo	Cooperación	13,14	
				Comunicación	15,16	
	Participación	17,18				
Variable 2 : Productividad						
Dimensión	Indicadores	Items	Escala y Valores			
Eficacia	Disminuir costos y gastos	19,20	Escala de Likert			
	Servicio de calidad	21,22				
Eficiencia	satisfacción	23,24				
	Valor económico	25,26				
	Negociación	27,28				
	Confianza	29,30				
Efectividad	Adaptación	31,32				
	Potencialidad	33,34				
	Asistencia	35,36				

V1. Clima Laboral				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Desarrollo Laboral	Experiencia	1	Se siento satisfecho(a) con el ambiente laboral que se maneja en la empresa					
		2	Le gusta la labor que realiza en su área					
	Gestión	3	Cuenta con las herramientas adecuadas para realizar sus funciones					
		4	Los equipos con los que realiza sus labores son mantenidos de forma adecuada					
	Rendimiento	5	Cumple con su horario establecido de línea activa en caja					
		6	Contribuye en los objetivos de indicadores del área					
Compromiso	Cantidad	7	Se esfuerza en lograr generar más ingresos en la empresa					
		8	Solamente atiende a clientes cartera y gran volumen porque son compras aseguradas					
	Calidad	9	Pone de su parte por salir satisfactoriamente en mis indicadores					
		10	Trata de que el cliente se sienta cómodo con su atención					
	Tiempo	11	Considera que realiza un servicio de tiempo mínimo sin perder la buena atención al cliente					
		12	Sin importar la demora del servicio verifica en el tiempo adecuado cada producto					
Traba en equipo	Cooperación	13	Considera que el esfuerzo en su trabajo es reconocido					
		14	Cuenta con la colaboración de jefaturas, asistentes y compañeros					
		15	La comunicación interna en la empresa es una actividad					

	Comunicación		permanente y planificada					
		16		Lo comunicados internos le proporcionan información útil				
	Participación	17		Puede conversar abiertamente con sus compañeros de trabajos				
		18		Se siente agust(a) dando sus opiniones en su grupo de trabajo				

V2. Productividad				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
				Eficacia	Disminuir costos y gastos	19	Considera que la empresa brinda promociones comodas a los clientes	
20	Considera que las promociones limitas con los medios de pago OH deberían extenderse							
Servicio de calidad	21	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo						
	22	Considera que los clientes están recibiendo el adecuado servicio que demanda la empresa						
Satisfacción	23	Se siente respetado y valorado por la empresa y sus compañeros						
	24	Recibe comentarios que aportan a su mejora en sus labores por parte de la jefatura						
Ef		25	Considera que el sueldo que gana compensa sus labores					

	Valor económico	26	Considera que las bonificaciones deberían aumentarse					
	Negociación	27	Promociona los productos que se encuentran ubicados en lineal de cajas					
		28	Ofrece las promociones del Master y descuentos One shot					
	Confiabilidad	29	Resuelve las dudas del cliente acerca de los medios de pago					
		30	Se preocupa y ayuda a brindarle el precio o descuento que visualizo el cliente					
	Efectividad	Adaptación	31	Aplica las nuevas recomendaciones dadas para brindar un servicio correcto				
32			Maneja a su manera los cobros de productos para evitar incomodidades con el cliente					
Potencialidad		33	La empresa reconoce las capacidades de cada colaborador y los capacita para pulirlas					
		34	Consideras que las charlas activas mejoran la comunicación entre las diversas áreas					
Asistencia		35	Dentro de su horario laboral se dedica evadir sus labores y realiza vida social					
		36	Considera que cumple con sus labores establecidas durante toda su jornada					

Anexo 4: Evidencia lista de participantes

"Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail ,San Martin de Porres 2023" (respuestas)

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

100% 123 Predet... 10 + B I A

1:144 Marca temporal

	A	B	C	D	E	F
1	Marca temporal	Nombres y Apellidos	Declaro estar informado	Se siento satisfecho(a) c	Esta conforme con la lab	La empresa le prop
2	8/10/2023 22:56:20	Jhonatan Condori	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acu
3	10/10/2023 22:59:16	Geraldine Mori	Estoy de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente
4	10/10/2023 23:01:03	Denicza Trujillo	Estoy de acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	En desacuerdo
5	12/10/2023 18:53:56	Consuelo Rios	Estoy de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente
6	12/10/2023 19:06:18	Rosa Pompa	Estoy de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
7	12/10/2023 19:12:10	Kevin Hernandez	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acu
8	12/10/2023 19:21:10	Fiorella Jimenez	Estoy de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acu
9	12/10/2023 19:46:59	Ana leyli Bances	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acu
10	13/10/2023 8:20:04	Olenka Ocaña	Estoy de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
11	13/10/2023 8:57:24	Joselyn Orihuela	Estoy de acuerdo	Indiferente	Totalmente de acuerdo	Indiferente
12	13/10/2023 15:18:25	Arturo Barrios	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
13	13/10/2023 15:21:40	Katherin Blas	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acu
14	13/10/2023 15:24:50	Katherin Miranda	Estoy de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
15	13/10/2023 15:27:47	Juliza Cieza	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acu
16	13/10/2023 15:31:03	Kiara Rivero	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo
17	13/10/2023 15:33:12	Medaly Sanchez	Estoy de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
18	13/10/2023 15:51:36	Stefany Mamani	Estoy de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
19	13/10/2023 15:53:57	Seidy Varillas	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acu
20	13/10/2023 15:56:12	Magdalena Saavedra	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acu

"Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail ,San Martin de Porres 2023" (respuestas)

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

100% 123 Predet... 10 + B I A

1:144 Marca temporal

	A	B	C	D	E	F
1	Marca temporal	Nombres y Apellidos	Declaro estar informado	Se siento satisfecho(a) c	Esta conforme con la lab	La empresa le pre
20	13/10/2023 15:56:12	Magdalena Saavedra	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de ac
21	13/10/2023 15:59:17	Cindy Macalopu	Estoy de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de ac
22	13/10/2023 16:07:03	Cecilia Segura	Estoy de acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo
23	13/10/2023 16:09:33	Maria Tasaico	Estoy de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
24	13/10/2023 16:12:21	Ida Zamudio	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de ac
25	13/10/2023 16:14:29	Marcelo Collas	Estoy de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de ac
26	13/10/2023 16:38:51	Katheren Campos	Estoy de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
27	13/10/2023 16:41:18	Carla Araujo	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de ac
28	13/10/2023 16:43:47	Estefany Quispe	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de ac
29	13/10/2023 16:51:20	Alejandra Mendoza	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
30	13/10/2023 16:53:59	Dayana Tovar	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de ac
31	13/10/2023 16:56:31	Sarita Romero	Estoy de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de ac
32	13/10/2023 17:02:16	Jennifer Cordova	Estoy de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
33	13/10/2023 17:04:35	Diego Soto	Estoy de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo
34	13/10/2023 17:06:31	Jair Alvarez	Estoy de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
35	13/10/2023 17:09:04	Mayra Lopez	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de ac
36	13/10/2023 17:11:24	Carla Vela	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Indiferente
37	13/10/2023 17:16:36	Rosa Taboada	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de ac
38	13/10/2023 17:18:46	Jarumi Mediano	Estoy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de ac
39	13/10/2023 17:25:52	Sherlyn Vasquez	Estoy de acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo
40	13/10/2023 17:28:09	Rubi Guerra	Estoy de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de ac

Anexo 5: Consentimiento Informado de los participantes

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ” Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participarlo 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Rios Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Jonathan Condori

Fecha y hora: 8/10/2023 - 22:56:20

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Geraldine Mori

Fecha y hora: 10/10/2023 - 22:59:16

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Denicza Trujillo

Fecha y hora: 10/10/2023 - 23:01:03

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Consuelo Rios

Fecha y hora: 12/10/2023 -18:53:56

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Rosa Pompa

Fecha y hora: 12/10/2023 -19:06:18

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Kevin Hernández

Fecha y hora: 12/10/2023 19:12:10

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Fiorella Jiménez

Fecha y hora: 12/10/2023 -19:21:10

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Ana leyli Bances

Fecha y hora: 12/10/2023 -19:46:59

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Olenka Ocaña

Fecha y hora: 13/10/2023 -8:20:04

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Joselyn Orihuela

Fecha y hora: 13/10/2023 -8:57:24

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Arturo Barrios

Fecha y hora: 13/10/2023 -15:18:25

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Katherine Blas

Fecha y hora: 13/10/2023 - 15:21:40

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Katherine Miranda

Fecha y hora: 13/10/2023 - 15:24:50

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Juliza Cieza

Fecha y hora: 13/10/2023 -15:27:47

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Kiara Rivero

Fecha y hora: 13/10/2023 -15:31:03

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Medaly Sánchez

Fecha y hora: 13/10/2023 15:33:12

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Stefany Mamani

Fecha y hora: 13/10/2023 -15:51:36

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Seidy Varillas

Fecha y hora: 13/10/2023 -15:53:57

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Magdalena Saavedra

Fecha y hora: 13/10/2023 -15:56:12

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Cindy Macalopu

Fecha y hora: 13/10/2023 -15:59:17

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Cecilia Segura

Fecha y hora: 13/10/2023 -16:07:03

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Maria Tasaico

Fecha y hora: 13/10/2023 16:09:33

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Ida Zamudio

Fecha y hora: 13/10/2023 -16:12:21

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Marcelo Collas

Fecha y hora: 13/10/2023 -16:14:29

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Katheren Campos

Fecha y hora: 13/10/2023 -16:38:51

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Carla Araujo

Fecha y hora: 13/10/2023 -16:41:18

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Estefany Quispe

Fecha y hora: 13/10/2023 -16:43:47

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Alejandra Mendoza

Fecha y hora: 13/10/2023 -16:51:20

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Dayana Tovar

Fecha y hora: 13/10/2023 16:53:59

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Sarita Romero

Fecha y hora: 13/10/2023 -16:56:31

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Jennifer Cordova

Fecha y hora: 13/10/2023 -17:02:16

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Diego Soto

Fecha y hora: 13/10/2023 -17:04:35

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Jair Alvarez

Fecha y hora: 13/10/2023 17:06:31

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Mayra Lopez

Fecha y hora: 13/10/2023 -17:09:04

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Carla Vela

Fecha y hora: 13/10/2023 -17:11:24

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Rosa Taboada

Fecha y hora: 13/10/2023 -17:16:36

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Jarumi Mediano

Fecha y hora: 13/10/2023 -17:18:46

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) [Serrate Chiroque Kiara Miluska] email kserratech12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bringas Ríos Victoria Ysabel] email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Sherlyn Vásquez

Fecha y hora: 13/10/2023 -17:25:52

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Rubí Guerra

Fecha y hora: 13/10/2023 -17:28:09

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023

Investigador (a) (es): Serrate Chiroque Kiara Miluska

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”, cuyo objetivo es aumentar la satisfacción laboral y aumentar la productividad laboral a través del sentido de grupo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Makro Supermayorista S.A

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo clima laboral y la productividad influyen en el comportamiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Martin de Porres en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima Laboral Y Productividad en una empresa del sector retail San Martin de Porres, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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) (es) **[Serrate Chiroque Kiara Miluska]** email **kserratech12@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Bringas Ríos Victoria Ysabel]** email **vbringasr@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Edgard Parra

Fecha y hora: 13/10/2023 -17:30:52

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 6: Matriz Evaluación por juicio de expertos

Tabla

Expertos para la validación del instrumento

GRADO ACADÉMICO	NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR	OPINIÓN DE EXPERTO
Doctor	Ronald Echegaray Candia	Aplicable
Maestría	Ovidio Julian Castellón matos	Aplicable
Doctor	Teodoro carranza estela	Aplicable

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Tabla

Baremo para estimación del nivel de confiabilidad

RANGO	EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE
Coeficiente alfa $>,9$	
Coeficiente alfa $>,8$	
Coeficiente alfa $>,7$	
Coeficiente alfa $>,6$	
Coeficiente alfa $>,5$	
Coeficiente alfa $<,5$	



Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima Laboral
Ruiz (2021) ,afirma que el ambiente de trabajo dentro de una organización tiene mucho que ver con las percepciones de sus miembros, las emociones positivas y negativas que se reflejan en las valoraciones que los empleados dan de su trabajo y la gama de emociones. Con el tiempo esto tiene un impacto directo en desarrollo laboral ,el compromiso por parte de los colaboradores y el trabajo en equipo por lo que es importante que las organizaciones se ocupen de crear un entorno en el que los empleados se sientan cómodos trabajando
- **Variable 2:** Productividad
Guevara (2023) , la productividad tiene que ver con la eficiencia , eficacia y efectividad en pocas palabras es una forma de expresar la acción ,esto es muy importante porque nos permite saber qué factores inciden en el trabajo. Lo más importante es el tiempo del creador de la obra ya que el tiempo es uno de los factores más importantes que tenemos que considerar cuando hablamos de productividad.



Variable	Dimensiones	Definición
Clima Laboral	Desarrollo laboral	Pomasongo (2020), el desarrollo laboral es importante para las empresas, ya que fomenta una sensación de crecimiento, progreso y superación. Es muy importante que el área del personal tenga su política de desarrollo, para que los trabajadores del
	Compromiso	Conde (2023), comenta que la gente se preocupa mucho por el éxito de la empresa, pero cuando las dimensiones del ambiente de trabajo están establecidas por la política de la empresa todos los colaboradores trabajan para llegar al éxito ;así mismo, saben que sus opiniones importan ,alientan
	Trabajo en equipo	Meng, C., & Chenxi, Y. (2023), el trabajo en equipo incluye aquellas tareas realizadas en conjunto y de manera organizada en las que todos están involucrados es decir todos tienen un objetivo común. Es una forma de
Productividad	Eficacia	Grandez (2019) afirma que eficacia es la capacidad de lograr objetivos independientemente del uso de recursos, en un entorno tan competitivo las empresas deben mantenerse firmes afuera de los demás, por lo que se plantean disminuir costos y gastos, brindar servicio de calidad y generar mayor satisfacción .Las metas siempre son cada vez más complejas que



	Eficiencia	Zavaleta (2022) afirma que la eficiencia es la capacidad que tiene una persona o un proceso de utilizar correctamente las herramientas para lograr un objetivo, es decir, realizar solo las acciones necesarias. De esta manera, las empresas pueden mejorar el uso de los recursos para lograr
	Efectividad	Lam Díaz, R. M., & Hernández Ramírez, P. (2008), define efectividad como la capacidad o habilidad de una persona para lograr un determinado resultado a partir de una acción, incluida la adaptación de ciertas

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail ,San Martin de Porres 2023” elaborado por Serrate Chiroque Kiara Miluska en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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
	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.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p>RELEVANCIA</p>	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



El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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



Variable del instrumento: Clima Laboral

- Primera dimensión: Desarrollo Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Experiencia	1,2	3	4	4	
Gestión	3,4	3	3	4	
Rendimiento	5,6	3	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cantidad	7,8	4	4	4	
Calidad	9,10	4	4	3	
Tiempo	11,1	4	4	3	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cooperación	13,14	4	4	4	
Comunicación	15,1	3	4	4	
Participación	17,1	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Disminuir costos y gastos	19,20	3	4	3	
Servicio de calidad	21,2	3	4	4	
Satisfacción	23,2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------



Valor económico	25,26	3	4	4	
Negociación	27,2	4	4	4	
Confiabilidad	29,3	4	4	4	

- Tercera dimensión: Efectividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adaptación	31,32	4	4	4	
Potencialidad	33,3	4	4	4	
Asistencia	35,3	4	4	4	



Ronald Echegaray Candia
Docente

Dr. Ronald Echegaray Candia

DNI N° 07763422

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima Laboral
Ruiz (2021) ,afirma que el ambiente de trabajo dentro de una organización tiene mucho que ver con las percepciones de sus miembros, las emociones positivas y negativas que se reflejan en las valoraciones que los empleados dan de su trabajo y la gama de emociones. Con el tiempo esto tiene un impacto directo en desarrollo laboral ,el compromiso por parte de los colaboradores y el trabajo en equipo por lo que es importante que las organizaciones se ocupen de crear un entorno en el que los empleados se sientan cómodos trabajando
- **Variable 2:** Productividad
Guevara (2023) , la productividad tiene que ver con la eficiencia , eficacia y efectividad en pocas palabras es una forma de expresar la acción ,esto es muy importante porque nos permite saber qué factores inciden en el trabajo. Lo más importante es el tiempo del creador de la obra ya que el tiempo es uno de los factores más importantes que tenemos que considerar cuando hablamos de productividad.



Variable	Dimensiones	Definición
Clima Laboral	Desarrollo laboral	Pomasongo (2020), el desarrollo laboral es importante para las empresas, ya que fomenta una sensación de crecimiento, progreso y superación. Es muy importante que el área del personal tenga su política de desarrollo, para que los trabajadores del
	Compromiso	Conde (2023), comenta que la gente se preocupa mucho por el éxito de la empresa, pero cuando las dimensiones del ambiente de trabajo están establecidas por la política de la empresa todos los colaboradores trabajan para llegar al éxito ;así mismo, saben que sus opiniones importan ,alientan
	Trabajo en equipo	Meng, C., & Chenxi, Y. (2023), el trabajo en equipo incluye aquellas tareas realizadas en conjunto y de manera organizada en las que todos están involucrados es decir todos tienen un objetivo común. Es una forma de
Productividad	Eficacia	Grandez (2019) afirma que eficacia es la capacidad de lograr objetivos independientemente del uso de recursos, en un entorno tan competitivo las empresas deben mantenerse firmes afuera de los demás, por lo que se plantean disminuir costos y gastos, brindar servicio de calidad y generar mayor satisfacción .Las metas siempre son cada vez más complejas que



	Eficiencia	Zavaleta (2022) afirma que la eficiencia es la capacidad que tiene una persona o un proceso de utilizar correctamente las herramientas para lograr un objetivo, es decir, realizar solo las acciones necesarias. De esta manera, las empresas pueden mejorar el uso de los recursos para lograr
	Efectividad	Lam Díaz, R. M., & Hernández Ramírez, P. (2008), define efectividad como la capacidad o habilidad de una persona para lograr un determinado resultado a partir de una acción, incluida la adaptación de ciertas

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail ,San Martin de Porres 2023” elaborado por Serrate Chiroque Kiara Miluska en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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
	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.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p>RELEVANCIA</p>	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



El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel



Variable del instrumento: Clima Laboral

- Primera dimensión: Desarrollo Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Experiencia	1,2	3	3	4	
Gestión	3,4	4	4	3	
Rendimiento	5,6	3	3	4	

- Segunda dimensión: Compromiso

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cantidad	7,8	3	4	3	
Calidad	9,10	4	3	4	
Tiempo	11,1	4	3	3	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cooperación	13,14	4	4	4	
Comunicación	15,1	4	4	3	
Participación	17,1	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Disminuir costos y gastos	19,20	3	3	4	
Servicio de calidad	21,2	4	4	4	
Satisfacción	23,2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------



Valor económico	25,26	4	3	3	
Negociación	27,2	4	4	4	
Confiabilidad	29,3	4	4	4	

- Tercera dimensión: Efectividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adaptación	31,32	4	4	4	
Potencialidad	33,3	4	4	4	
Asistencia	35,3	4	4	4	



Lic. Castillon Matos Ovidio Julian

Lic. Castillón Maros Ovidio Julian

DNI N°15421219

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima Laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martín de Porres, 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

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. Teodoro Carranza Estela	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala likert
Autor(es):	Serrate Chiroque Kiara Miluska
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima



Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none">- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	--

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima Laboral
Ruiz (2021) ,afirma que el ambiente de trabajo dentro de una organización tiene mucho que ver con las percepciones de sus miembros, las emociones positivas y negativas que se reflejan en las valoraciones que los empleados dan de su trabajo y la gama de emociones. Con el tiempo esto tiene un impacto directo en desarrollo laboral ,el compromiso por parte de los colaboradores y el trabajo en equipo por lo que es importante que las organizaciones se ocupen de crear un entorno en el que los empleados se sientan cómodos trabajando
- **Variable 2:** Productividad
Guevara (2023) , la productividad tiene que ver con la eficiencia , eficacia y efectividad en pocas palabras es una forma de expresar la acción ,esto es muy importante porque nos permite saber qué factores inciden en el trabajo. Lo más importante es el tiempo del creador de la obra ya que el tiempo es uno de los factores más importantes que tenemos que considerar cuando hablamos de productividad.



Variable	Dimensiones	Definición
Clima Laboral	Desarrollo laboral	Pomasongo (2020), el desarrollo laboral es importante para las empresas, ya que fomenta una sensación de crecimiento, progreso y superación. Es muy importante que el área del personal tenga su política de desarrollo, para que los trabajadores del
	Compromiso	Conde (2023), comenta que la gente se preocupa mucho por el éxito de la empresa, pero cuando las dimensiones del ambiente de trabajo están establecidas por la política de la empresa todos los colaboradores trabajan para llegar al éxito ;así mismo, saben que sus opiniones importan ,alientan
	Trabajo en equipo	Meng, C., & Chenxi, Y. (2023), el trabajo en equipo incluye aquellas tareas realizadas en conjunto y de manera organizada en las que todos están involucrados es decir todos tienen un objetivo común. Es una forma de
Productividad	Eficacia	Grandez (2019) afirma que eficacia es la capacidad de lograr objetivos independientemente del uso de recursos, en un entorno tan competitivo las empresas deben mantenerse firmes afuera de los demás, por lo que se plantean disminuir costos y gastos, brindar servicio de calidad y generar mayor satisfacción .Las metas siempre son cada vez más complejas que



	Eficiencia	Zavaleta (2022) afirma que la eficiencia es la capacidad que tiene una persona o un proceso de utilizar correctamente las herramientas para lograr un objetivo, es decir, realizar solo las acciones necesarias. De esta manera, las empresas pueden mejorar el uso de los recursos para lograr
	Efectividad	Lam Díaz, R. M., & Hernández Ramírez, P. (2008), define efectividad como la capacidad o habilidad de una persona para lograr un determinado resultado a partir de una acción, incluida la adaptación de ciertas

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail ,San Martin de Porres 2023” elaborado por Serrate Chiroque Kiara Miluska en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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
	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.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p>RELEVANCIA</p>	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



El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel



Variable del instrumento: Clima Laboral

- Primera dimensión: Desarrollo Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Experiencia	1,2	4	4	4	
Gestión	3,4	4	4	4	
Rendimiento	5,6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cantidad	7,8	4	4	4	
Calidad	9,10	4	4	4	
Tiempo	11,1	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cooperación	13,14	4	4	4	
Comunicación	15,1	4	4	4	
Participación	17,1	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Disminuir costos y gastos	19,20	4	4	3	
Servicio de calidad	21,2	4	4	4	
Satisfacción	23,2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia

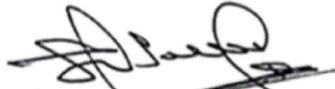
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------



Valor económico	25,26	4	4	4	
Negociación	27,2	4	3	4	
Confiabilidad	29,3	4	4	4	

- Tercera dimensión: Efectividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adaptación	31,32	4	4	4	
Potencialidad	33,3	4	4	4	
Asistencia	35,3	4	4	4	



DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD 08171

Dr. Teodoro Carranza Estela

DNI N°08074405

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Anexo 8

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 2049209233
MAKRO SUPERMAYORISTA S.A	
Nombre del Titular o Representante legal: Mauro de Barros	
Nombres y Apellidos: Jenny Pilar Típula García	DNI: 43460326

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [x] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Clima Laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martín de Porres, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Kiara Miluska Serrate Chiroque	DNI: 72775671

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

Lugar y Fecha:

Firma y sello: _____


JENNY PILAR TIPULA GARCIA
JEFE DE CAJA E IMAGEN
MAKRO SUPERMAYORISTA S.A. SAN MARTIN DE PORRES

(Titular o Representante legal de la Institución)



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.



Anexo 9

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martín de Porres, 2023
 Autor/es: Serrate Chiroque Kiara Miluska
 Escuela profesional: Administración
 Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima/Perú

Crterios de evaluacón	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/ participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución en el formato establecido.	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito / La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa.	No es necesario
3. Ha incluido el anexo correspondiente al consentimiento o asentamiento informado.	Ha incluido el anexo	----	No ha incluido el anexo	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández
 Bedoya
Presidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vicepresidente

Dr. José Germán Linares
 Cazola
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani
 Cajaleon
Vocal 2



Anexo 10

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail San Martín de Porres, 2023”, presentado por los autores Serrate Chiroque Kiara Miluska, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

....., de de 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

- Sra. **Serrate Chiroque Kiara Miluska**, investigador(es) principal(es).

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.

Anexo 11: Estadística descriptiva

Figura 1

Gráfico de Clima laboral

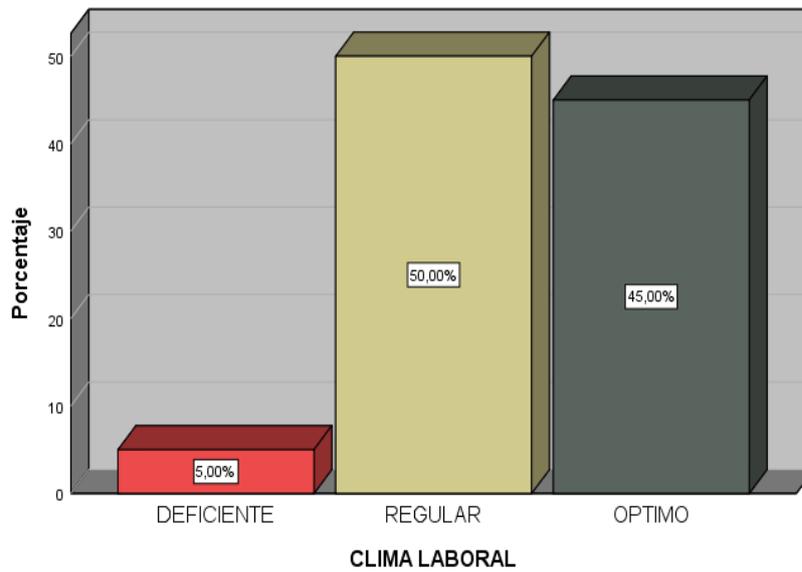


Figura 2

Gráfico de Desarrollo personal

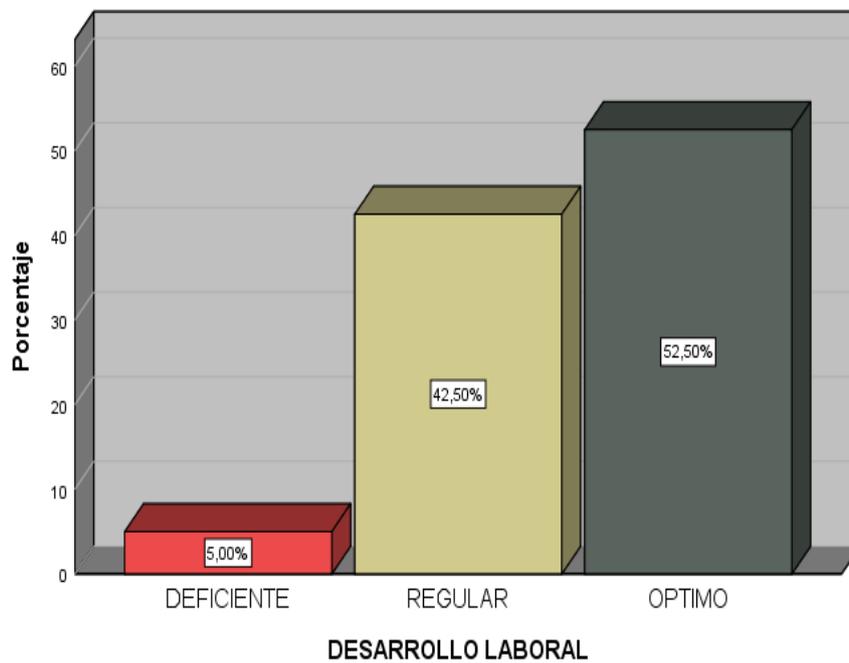


Figura 3

Gráfico de Compromiso

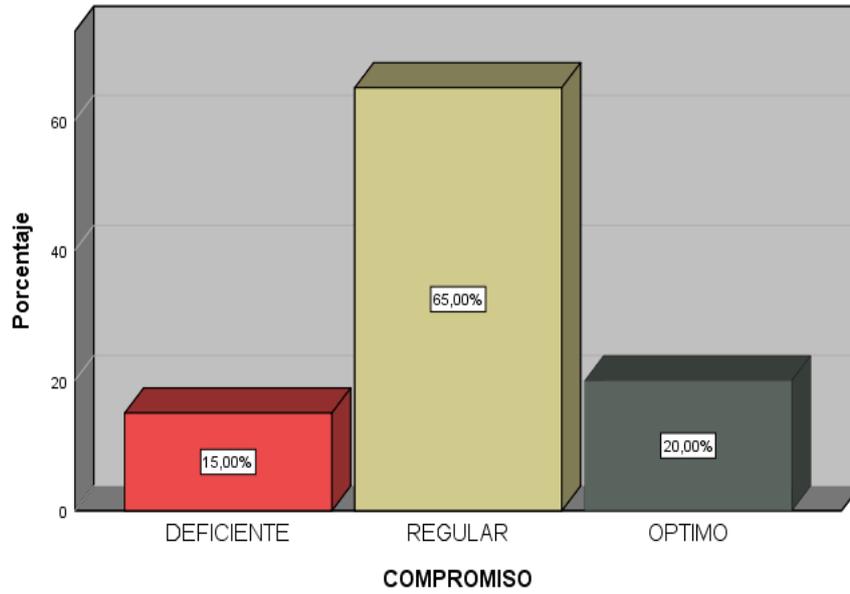


Figura 4

Gráfico de Trabajo en equipo

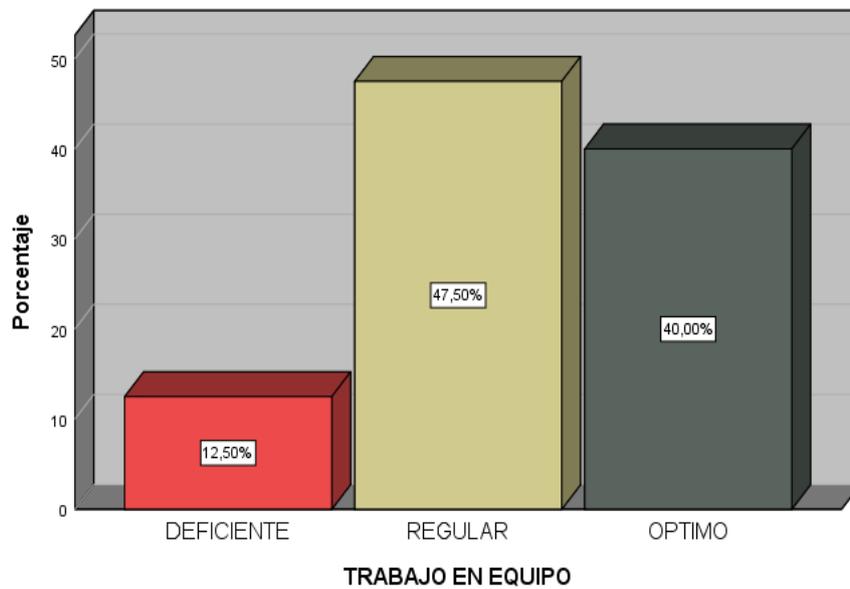


Figura 5

Gráfico de Productividad

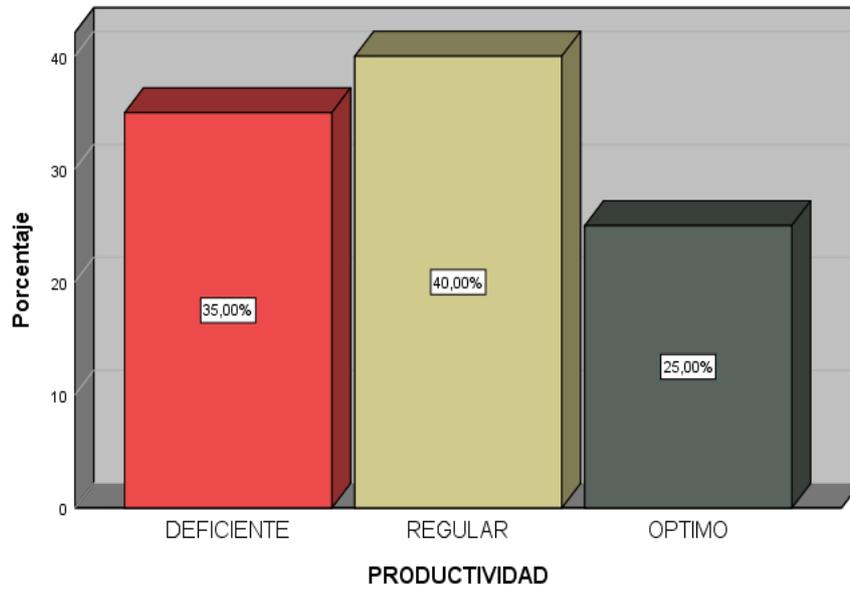


Figura 6

Gráfico de Eficacia

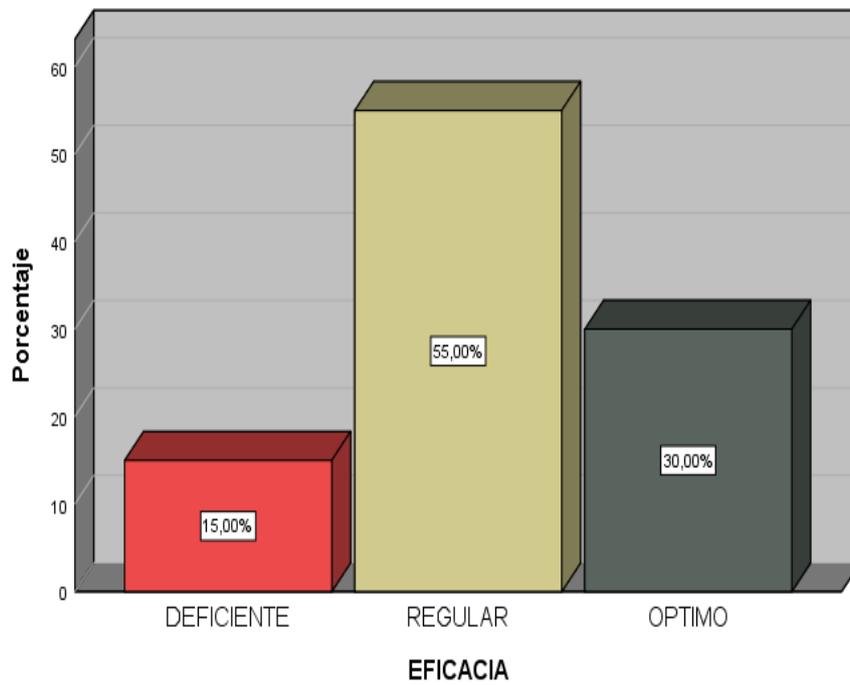


Figura 7

Gráfico de Eficiencia

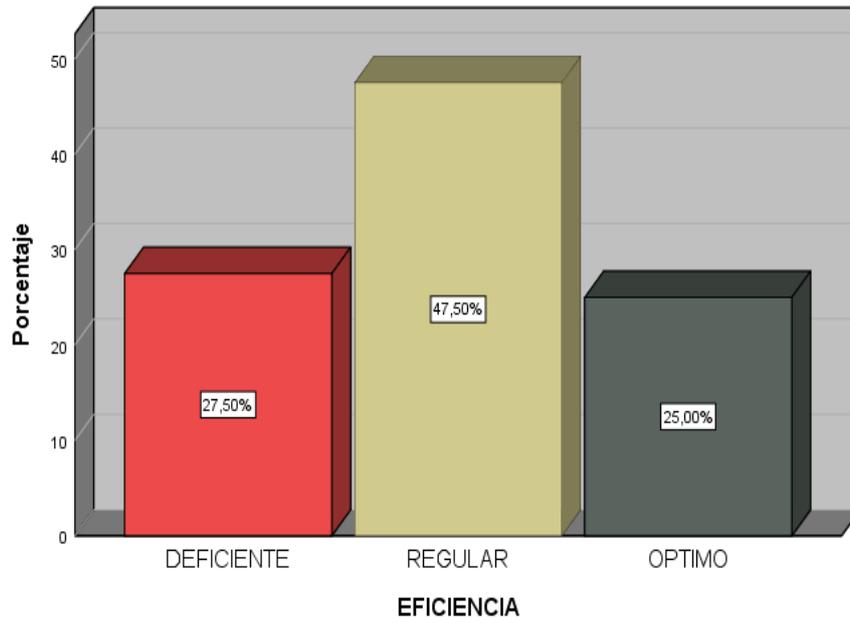


Figura 8

Gráfico de Efectividad

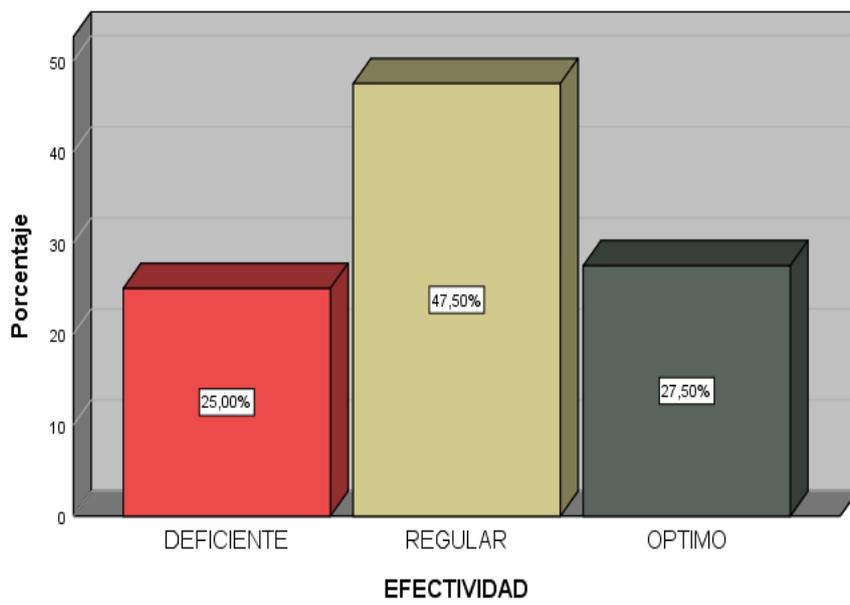


Figura 9

Histograma de la variable Clima laboral

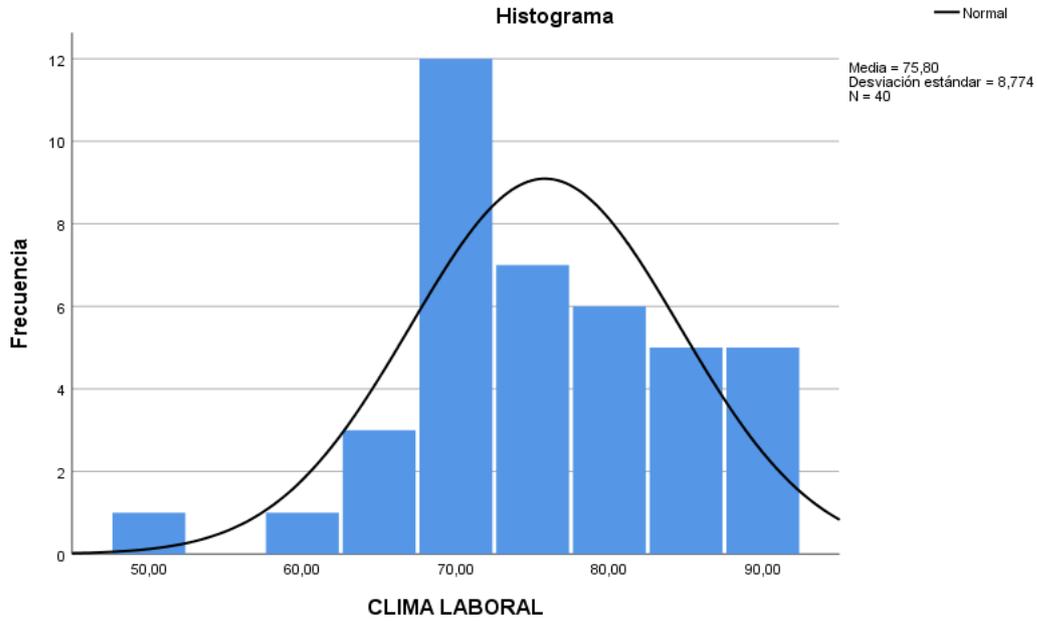
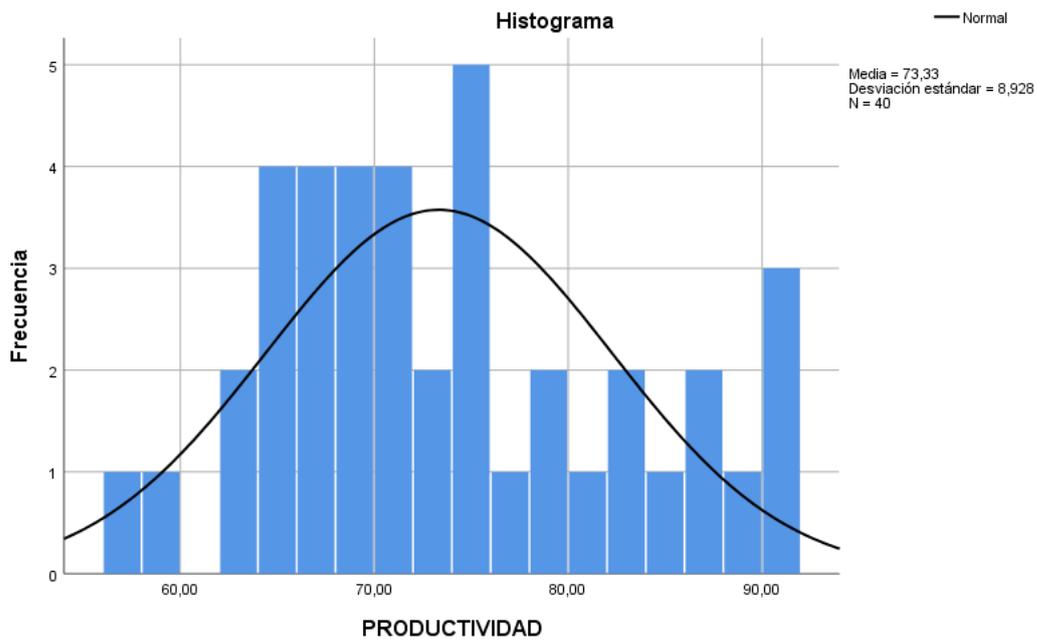


Figura 10

Histograma de la variable Productividad





- Anexo: Grado de relación según el coeficiente de correlación de Pearson

Valor	Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	Correlación negativa muy baja
0	No existe correlación alguna entre las variables
+0,10	Correlación positiva muy débil
+0,25	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Anexo 12: Ficha de revisión comité de ética

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail, San Martín de Porres, 2023

Autor(es): Kiara Miluska Serrate Chiroque

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: -

Lugar de desarrollo del proyecto: Lima, Perú

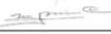
Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PL_LN_C1_14

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: vbringasr@ucv.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación del Programa académico de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Clima laboral y productividad en una empresa del sector retail, San Martín de Porres, 2023", presentado por el autor Kiara Miluska Serrate Chiroque, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	