



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**Clima Organizacional y la productividad de los colaboradores
en la distribuidora Norte Pacasmayo 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTOR:

Quiroz Pino, Jose Arturo (orcid.org/0000-0002-9577-1128)

ASESORES:

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas (orcid.org/0000-0002-9794-0423)

Dra. Ruiz Gómez, Tania Noelle (orcid.org/0000-0002-3580-3706)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, RUIZ GOMEZ TANIA NOELIE , ALVAREZ CARRILLO NICOLAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Clima Organizacional y la productividad de los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024", cuyo autor es QUIROZ PINO JOSE ARTURO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 30 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ CARRILLO NICOLAS DNI: 32736800 ORCID: 0000-0002-9794-0423	Firmado electrónicamente por: NALAVAREZ el 11- 08-2024 18:00:41
RUIZ GOMEZ TANIA NOELIE DNI: 18194083 ORCID: 0000-0002-3580-3706	Firmado electrónicamente por: TRUIZ el 06-09-2024 12:58:15

Código documento Trilce: TRI - 0839193



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUIROZ PINO JOSE ARTURO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Organizacional y la productividad de los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JOSE ARTURO QUIROZ PINO DNI: 44682750 ORCID: 0000-0002-9577-1128	Firmado electrónicamente por: JAQUIROZQ el 30-07- 2024 20:57:51

Código documento Trilce: TRI - 0839194

Dedicatoria

En el sendero de la vida, elevo esta tesis como ofrenda de gratitud a la luz divina que guía mi camino. Que la sabiduría ancestral y la protección celestial sigan iluminando cada paso que doy, nutriendo mi alma y mi mente en este viaje de aprendizaje. Que la esencia espiritual que habita en cada uno de nosotros siga fortaleciendo nuestros lazos familiares y guiando nuestros corazones hacia la paz y la armonía. ¡Que esta obra sea un tributo al amor inquebrantable que une nuestras almas en un lazo eterno! Bendiciones infinitas.

Agradecimiento

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de realizar este estudio y desarrollar mi tesis. También deseo agradecer al Profesor Alvarez Carrillo Nicolas por su orientación experta y sus valiosas sugerencias a lo largo de este proceso.

Asimismo, agradezco a la empresa DINO por permitirme aplicar los conocimientos adquiridos en este proyecto. Su colaboración ha sido fundamental para enriquecer mi experiencia académica y profesional. ¡Gracias por ser parte de este importante logro!

Índice de contenidos

Carátula.....	I
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del(a) Autor(a).....	iii
Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Índice de tablas	VII
Índice de figuras.....	VIII
Resumen.....	IX
Abstract	X
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. METODOLOGÍA.....	20
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	
ANEXO.....	
Anexo 1: Matriz de operativización de las variables	
Anexo 2: Instrumentos para la recolección de datos	
Anexo 3: Evaluación de juicio de expertos	
Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna.....	
Anexo 5: Consentimiento informado	
Anexo 6: Reporte de similitud en software Turnitin.....	

Índice de tablas

Tabla 3.0	Prueba de normalidad	12
Tabla 3.1	Prueba de hipótesis general	13
Tabla 3.1.1.	Correlación entre la realización personal y productividad	14
Tabla 3.1.2.	Correlación entre el involucramiento y productividad	15
Tabla 3.1.3.	Correlación entre la comunicación y productividad	16
Tabla 3.1.4.	Correlación entre la supervisión y productividad	17
Tabla 3.1.5.	Correlación entre las condiciones laborales y productividad	18
Tabla 3.2.	Distribución de frecuencias del clima organizacional	19
Tabla 3.3.	Distribución de frecuencias de la productividad	20

Índice de figuras

Figura 3.0	Prueba de normalidad	12
Figura 3.1	Prueba de hipótesis general	13
Figura 3.1.1.	Correlación entre la realización personal y productividad	14
Figura 3.1.2.	Correlación entre el involucramiento y productividad	15
Figura 3.1.3.	Correlación entre la comunicación y productividad	16
Figura 3.1.4.	Correlación entre la supervisión y productividad	17
Figura 3.1.5.	Correlación entre las condiciones laborales y productividad	18
Figura 3.2.	Distribución de frecuencias del clima organizacional	19
Figura 3.3.	Distribución de frecuencias de la productividad	20

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la Distribuidora norte Pacasmayo 2024, alineada con el ODS: Trabajo decente y crecimiento económico, la cual fue aplicada a una muestra de 50 colaboradores.

De la metodología empleada, se consideró el enfoque cuantitativo, tipo, diseño descriptivo correlacional bivariado; además se utilizó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios de preguntas cerradas con respuestas del tipo Likert (Siempre 3, a veces 2 y nunca 1). El primer cuestionario consta de 20 ítems y de confiabilidad $\alpha_1 = 0.86$; el segundo instrumento consta de 16 ítems y de confiabilidad $\alpha_2 = 0.88$; la validez de los instrumentos se determinó por criterio de juicio de expertos. Los datos recogidos se analizaron con la prueba estadística Spearman, como conclusión general : Si existe correlación positiva, alta ($\rho_{xy} = 0,705$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre el clima organizacional y la productividad,; como conclusiones descriptivas, el 48% de los trabajadores afirman que, el clima organizacional, se encuentra entre el nivel regular y el 40% en nivel bueno ; mientras el 48% afirman que, la productividad, se encuentra en un nivel regular y el 40% en un nivel bueno.

Palabras clave: clima organizacional, productividad, realización personal, involucramiento y supervisión.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship that exists between the organizational climate and the productivity of employees at Distribuidora Norte Pacasmayo 2024, aligned with the SDG: Decent work and economic growth, which was applied to a sample of 50 employees.

Of the methodology used, the quantitative approach, type, bivariate correlational descriptive design was considered; In addition, the survey technique and two closed-question questionnaires with Likert-type responses were used (Always 3, sometimes 2 and never 1). The first questionnaire consists of 20 items and reliability $\alpha_1 = 0.86$; The second instrument consists of 16 items and reliability $\alpha_2 = 0.88$; The validity of the instruments was determined by expert judgment criteria. The data collected was analyzed with the Spearman statistical test, obtaining the following conclusions: Yes, there is a positive, high ($\rho_{xy}=0.705$) and significant correlation ($p = 0.000 < 0.05$) between the organizational climate and productivity, which indicates that, A good organizational climate creates a positive environment where employees feel valued and motivated, improving productivity in the organization; As descriptive conclusions, 48% of workers affirm that the organizational climate is between the regular level and 40% consider that it is at a good level; while 48% affirm that productivity is at a regular level and 40% is at a good level.

Keywords: organizational climate, productivity, personal fulfillment, involvement and supervision.

I. INTRODUCCIÓN

En la época actual, el clima organizacional se ha reconocido como un factor crucial que impacta en la productividad y la comodidad de los colaboradores de la empresa; siendo así que, un clima laboral positivo no solo optimiza la motivación y el agrado de los empleados, sino que también provee una comunicación abierta y efectiva, promueve el trabajo en equipo colaborativo, estimula la creatividad y fomenta la retención de talento; además se inclinan a contribuir de manera proactiva a los objetivos organizacionales y a desempeñarse en su máximo potencial. Por ende, las organizaciones en Chimbote que priorizan la creación de un clima laboral positivo suelen experimentar una mejora significativa en la eficiencia operativa y maximización de factores productivos; ya que, no solo fortalece la cultura empresarial.

En Ecuador, Navarrete, et al, (2023) señala que, el clima organizacional instituye en los procesos organizativos en la gestión, ya que, tiene efecto inmediato en los métodos y resultados exitosos para una empresa con el rendimiento laboral al lograr metas propuesta y a mejorar la calidad del servicio prestado; es decir, puede entenderse como el ambiente emocional que prevalece dentro de una organización. Este clima es dinámico y puede cambiar según las experiencias y percepciones de los empleados, generando climas generales y subclimas en diferentes áreas de la organización. También, en el mismo país, según Caisa, Ortega. y Arcos (2022), hacen referencia que, el clima laboral con la productividad en los colaboradores, se realiza mediante el desarrollo en su ámbito laboral continuo con diversos factores que contribuyan con el empleado, lo que con lleva, alcanzar la competitividad y rentabilidad para la empresa. La evaluación del clima organizacional es un proceso que permite a las empresas identificar áreas susceptibles de mejora. Esto se puede llevar a cabo mediante encuestas, entrevistas y grupos focales que recogen las percepciones de los empleados sobre diversos aspectos de su entorno laboral. Las evaluaciones ayudan a definir pautas y normas, generar estabilidad y cohesión, así como a evidenciar comportamientos que pueden ser objeto de control y seguimiento. Según Engler (2019), en Argentina el 54% se observa que los colaboradores están discordes con el ambiente donde laboran y por eso imposibilita una óptima productividad. De lo descrito podemos afirmar que, si la

organización tiene un buen clima organizacional los colaboradores, optimizarían los recursos en una buena gestión en su productividad alcanzando resultados positivos para la empresa.

En el Perú, según Cuya et al., (2023) hacen mención que el clima organizacional, es la particularidad del ambiente en un negocio, de esa forma, que contribuye con el colaborador optimice sus recursos en el proceso de obtener buenos resultados, no solo mejorando su productividad laboral si no también su desarrollo organizacional con lo que se desempeña. Las empresas que se comprometen a mantener un adecuado ambiente laboral no solo mejoran la satisfacción de su personal, sino que también incrementan su competitividad y capacidad de innovación. Por lo tanto, es fundamental que los líderes y gerentes presten atención al clima organizacional y trabajen activamente en su mejora. También, en el Diario Andina (20/08/2020), señaló que, el 81% de trabajadores estima al clima organizacional es significativo para desempeñar de su trabajo, por tal razón, se encaminan en ofrecer una alta calidad de vida a sus empleados, con la finalidad de obtener mayor productividad y retención; por el contrario, según Fonseca (2019), en un estudio, indica que un 86% de los colaboradores dejaría por un ambiente laboral negativo. Asimismo, menciona que, los colaboradores comprometidos, aumentarían su productividad refleja en una rentabilidad hasta en un 15%. De lo escrito, se puede afirmar que, crear un ambiente agradable para sus colaboradores, significaría tener una mejor productividad en los resultados obtenidos, logrando un incremento continuo en la ganancia de la empresa.

En el contexto de la investigación, en la Distribuidora Norte Pacasmayo de Nuevo Chimbote, presenta un clima organizacional deficiente, donde los empleados, no tiene comunicación directa, se sienten desmotivados y también la falta de coordinación en las actividades laborales; todo esto con lleva a repercusiones significativas en su productividad, causando un alto índice de rotación y ausentismo, con ausencia de claridad en los roles y responsabilidades, la ineficacia en los procesos y la carencia de recursos adecuados para realizar las tareas asignadas; esto se ve manifestado en la disminución del compromiso de los empleados.

Por consiguiente, se trazó el problema de investigación: ¿Qué relación que existe entre clima organizacional y la productividad en los colaboradores de Distribuidora Norte Pacasmayo 2024?

El estudio manifestó una justificación por conveniencia porque nos permitió acopiar data relevante de la forma como se está gestionando la “Distribuidora Norte Pacasmayo” en vinculación con la productividad de los colaboradores; los beneficiados serían la población de Chimbote y Nuevo Chimbote, porque se tendría mejor calidad, se cumplirá con los estándares establecidos y con las metas trazadas para la empresa, además los colaboradores trabajaran en un entorno agradable mejorando cada día su productividad, metodológicamente, se aportará con dos nuevos instrumentos relacionadas al clima organizacional y productividad.

Se tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la Distribuidora norte Pacasmayo 2024, y, como objetivos descriptivos: describir el nivel del clima organizacional y el nivel de productividad; y, como objetivos correlaciones: Determinar la relación que existe entre la realización personal y la productividad, entre el involucramiento y la productividad, entre la comunicación y la productividad, entre la supervisión y la productividad; entre las condiciones laborales y la productividad.

De los estudios previos, a nivel internacional hallamos: Aldaz, et al (2022) indagar el clima laboral y desempeñar laboralmente de una U.E. cantón Salitre; con metodología, cuantitativa y diseño no experimental, con un muestreo de 40 participantes. En conclusión, el clima de la organización se distingue en la unidad educativa con la influencia en el desempeño laboral.

Fernández, De Rutte y Suárez (2023) en su investigación que tuvo por objeto analizar la conexión entre la eficiencia en el trabajo y motivar a los empleados en la Municipalidad de Rodríguez de Mendoza; como metodología cuantitativa y un diseño no experimental. En conclusión, una correlación alta significativa de 0.993. De lo que se puede sostener que, la vinculación de las variables en estudio, es relevante en un entorno laboral para el éxito y la prosperidad de los empleados y la empresa.

Rodríguez et al. (2020) en su estudio cuyo objetivo fue diagnosticar el impactar la motivación laboral como intermedio de desarrollar la productividad en una empresa del rubro automotriz que fabrica estructuras de plástico para sistemas de suspensión en la ciudad de Coahuila, México, con una metodología, descriptivo y de diseño no experimenta. Los investigadores tuvieron un muestreo por conveniencia y a 12 empleados de producción. Se concluye que, la motivación laboral se debe de implementar en los trabajadores para un eficiente rendimiento y así a su vez se beneficia la empresa con un incremento en la producción.

A nivel nacional como estudios previos, hallamos: Alcázar (2021) en su indagar la correspondencia el clima laboral y satisfacción en profesores del I.E.P.C.E. en Ventanilla; fue de diseño no experimental, trabajándose con 100 docentes de los 3 niveles. Los resultados indicaron que, en la primera variable, se orientaron un nivel bajo 55%; y en satisfacción laboral, un 70% nivel bajo. Se concluyó ($Rho = .698$), existe la correlación positiva ponderada entre clima organizacional y satisfacción.

Arce y Jayo. (2022) en su estudio cuya finalidad determinar si hay concordancia entre motivar y la productividad en Faseel SAC; con una metodología, aplicada y cuantitativo, con una muestra de 45 trabajadores del área operativa. En conclusión, coexiste relación alta entre las variables; por Rho de 0.828.

Bravo (2022) en comprobar la correspondencia entre el estrés en su trabajo y el clima organizacional; con una metodología, descriptivo, correlacional, y muestra de 108 trabajadores; concluyendo que, Rho 0,418, una correlación positiva débil.

Calle, et al (2022) en su indagación para establecer la vinculación entre trabajo remoto y productividad de los administrativos UGEL Morropón, metodología básica y correlacional, con muestra de 44 trabajadores. En conclusión, el trabajo remoto puede aumentar la productividad al proporcionar flexibilidad y comodidad, reducir distracciones y ahorrar tiempo en desplazamientos, lo que permite a los empleados concentrarse más en sus tareas y ser más eficientes

Dávila et al. (2021) indagaron la dependencia del clima laboral y la satisfacción en un negocio industrial peruano. Utilizaron un enfoque cuantitativo-correlacional, con una muestra de 316 empleados; concluyeron que al implementar el plan mejorará la percepción laboral dentro del negocio. Un clima positivo no solo promueve la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también se traduce en un aumento de la productividad y una disminución en la rotación de personal. En contraste, un ambiente laboral desfavorable puede generar insatisfacción, estrés y conflictos internos.

Dávila (2022) cuya finalidad de la correspondencia entre la productividad laboral y teletrabajo en el sector público en la emergencia nacional. Como metodología, con cuantitativo y con una población de 960 trabajadores de Lima Metropolitana. En conclusión, el teletrabajo vinculado con la productividad, hace que los empleados se consideren partícipes de la empresa en la autonomía y flexibilidad para establecer sus propios horarios sean más eficientes. el teletrabajo ofrece tanto oportunidades como retos en términos de productividad. Si bien puede mejorar la eficiencia y reducir costos, también es fundamental abordar los aspectos negativos, como el aislamiento y la confusión entre productividad e intensidad.

Guerra, et al (2023) en su estudio, del clima organizacional en el personal de salud y la satisfacción de los usuarios por el (SAMU) en el contexto COVID-19; se aplicó una encuesta a 80 trabajadores y 110 usuarios del SAMU, En conclusión, el clima organizacional positivo, caracterizado por la bienestar y el compromiso de los empleados, contribuye a una cultura de servicio al cliente enfocada en la calidad y la atención, mediante una comunicación efectiva, el desarrollo de habilidades de servicio y el reconocimiento del valor del cliente dentro de la organización.

Jínez y Choque (2023) investigaron el gestionar de recursos humanos afecta la productividad laboral en una entidad de servicios. Emplearon un enfoque cuantitativo y explicativo, y contaron con una muestra de 220 colaboradores. En conclusión, presentan un predominio significativo entre las variables, con un valor p de 0.001.

Tinoco (2023) realizó una investigación al determinarse el clima laboral y satisfacción por trabajadores de un negocio peruano. Utilizando un enfoque metodológico cuantitativo, no experimental y correlacional, la muestra en 40 obreros construcción civil. En conclusión, se encontró una correlación directa alta de rho de 0.755, entre las variables.

A contexto local, según Zanelli (2021) cuyo objetivo fue determinar la relación entre la rotación del personal y la productividad de los colaboradores de la pesquera Don Fernando SAC; como metodología cuantitativa y diseño no experimental, la muestra por 48 trabajadores. En conclusión, si existe una vinculación alta entre las variables en los trabajadores de la empresa pesquera. La evidencia sugiere que altas tasas de rotación de personal pueden tener un efecto negativo en la productividad de las empresas pesqueras. Factores como salarios, oportunidades de desarrollo y un buen clima laboral parecen ser claves para retener al personal y optimizar la eficiencia operativa.

De las teorías relacionadas, se utilizó la de Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2017) a partir de la cual se efectuó la conceptualización de la variable clima organizacional. Coello (2022) explicó que, el clima organizacional es esencial hacia la gestión efectiva de una empresa, con la influencia en el compromiso, productividad y la satisfacción laboral, elementos claves para obtener objetivos concretos. Por lo que, un entorno laboral saludable motiva a los empleados, lo que se traduce en un mejor rendimiento y eficacia en sus tareas. Los trabajadores que se sienten valorados y satisfechos son más propensos a esforzarse al máximo; Los empleados contentos tienen menos probabilidades de buscar nuevas oportunidades laborales, lo que ayuda a las organizaciones a conservar su capital humano y a mantener el conocimiento y la experiencia dentro de la empresa; Un ambiente positivo contribuye a que los empleados se sientan más satisfechos con su trabajo, mejorando así su bienestar general y su compromiso con la organización y las empresas con un clima organizacional favorable son más resilientes y capaces de adaptarse a cambios en el mercado, lo que les permite enfrentar mejor la competencia. Brito (2020) señala que, el clima organizacional, se alude al lugar de trabajo favorable y armonioso que es primordial para el rendimiento óptimo de empleados. Este ambiente laboral refleja las

percepciones y emociones de los empleados sobre su entorno de trabajo, abarcando elementos como las políticas de la organización, las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo y las oportunidades de desarrollo profesional. En síntesis, cuando los empleados se sienten valorados y motivados, su compromiso hacia la empresa se intensifica, lo que se traduce en un mejor desempeño y en una mayor eficiencia operativa.

De las dimensiones de la variable del clima organizacional, según señalo, los siguientes: Wiradendi et al. (2022), la realización personal, implica sentir satisfacción con uno mismo en lo personal como en la profesional, y trabajar hacia consecución de estos objetivos dentro de un tiempo definido; involucramiento laboral, se puntualiza como la contribución de los talentos humanos en las ocupaciones organizacionales de acuerdo a sus habilidades y competencias; supervisión está relacionada con la forma de monitoreo de los jefes de cada área hacia sus colaboradores; la comunicación, se realiza por diversos métodos utilizados, como escrita y oral; condiciones labores, considera aspectos tales como recursos económicos y psicológicos para la ejecutar actividades concernientes con el trabajo. Además, otro autor que señala las mismas dimensiones: Félix et al. (2021), señala que, el crecimiento personal comienza con la conciencia de sí mismo y del entorno, estableciendo metas, el compromiso laboral implica energía y dedicación en el trabajo, con la supervisión respalda, motiva y desarrolla a los empleados, promoviendo su valoración y pertenencia al equipo. Las condiciones laborales se centran en garantizar un entorno seguro y saludable para los trabajadores. Un ambiente seguro y saludable no solo reduce el riesgo de accidentes y enfermedades ocupacionales, sino que también contribuye a una disminución en las tasas de ausentismo. Al priorizar la salud física y mental de los empleados, las empresas pueden observar una mejora en la satisfacción laboral y una mayor motivación, lo que se traduce en un incremento de la productividad.

Por consiguiente, se empleó como autor base a Chiavenato (2009) en relación a la conceptualización de la variable productividad laboral. Garcia et al, (2019) manifiestan que la productividad laboral es el nivel de rendimiento del trabajador en hacer una actividad manifestando sus habilidades en el proceso para cumplir con los logros en un determinado tiempo. Serna (2021) hace

mención que, la productividad se refiere al nivel de ejecución de las tareas laborales por parte del empleado para adquirir las metas establecidas por la empresa en un período determinado. Adicionalmente, para Montoya et al. (2020), se refiere a la producción promedio por trabajador en un intervalo de tiempo determinado, pudiendo ser cuantificada en términos de volumen físico o en valor monetario. Elementos como el clima laboral, la motivación de los empleados y la innovación son determinantes en la capacidad de una empresa para ser competitiva y eficiente. Las organizaciones que invierten en estos aspectos no solo mejoran su rendimiento, sino que también contribuyen al desarrollo profesional y personal de sus empleados, generando un entorno de trabajo más saludable y productivo. Incluso, Franco et al. (2021) alude que comprender sus definiciones, factores influyentes y estrategias de mejora permite a las organizaciones no solo aumentar su eficiencia, sino también contribuir al bienestar de sus empleados y a la sostenibilidad de su negocio en un entorno competitivo. La mejora en la productividad no solo beneficia a la empresa en términos de costos y utilidades, sino que también tiene un impacto positivo en el bienestar de los empleados. Un aumento en la productividad puede resultar en mayores ingresos, lo que permite ofrecer mejores condiciones laborales, creando así un ciclo virtuoso de mejora continua. De otro modo, para Gutiérrez (2018), las empresas con altos niveles de productividad disfrutan de una ventaja competitiva, ya que pueden ofrecer precios más atractivos, cumplir con plazos de entrega más ajustados y adaptarse de manera más efectiva a las demandas cambiantes del mercado. Con el tiempo, estas organizaciones pueden aumentar su participación en el mercado al ofrecer precios más bajos que sus competidores. Incluso, para Chiavenato (2009), la búsqueda constante de mejoras en la productividad fomenta la innovación en los procesos y métodos de trabajo. La creación de nuevos enfoques, tecnologías y modelos de negocio abre nuevas oportunidades en el mercado y contribuye al desarrollo sostenible.

Las dimensiones de la productividad, según García et al. (2019) recalca que, la eficiencia se refiere al manejo de los recursos para lograr obtener resultados positivos, y la eficacia se relaciona a las actividades planificadas y lograrse en tiempos determinados. Por otro lado, Chiavenato (2009), señaló, tales como: eficacia laboral, son diversas acciones donde se manipulan los

recursos, con la premisa de cumplir las metas; la eficiencia laboral, son capacidades de cada trabajador en su trabajo para lograr resultados favorables para la empresa. En otro sentido, para Gutiérrez (2018), la eficiencia requiere de una sólida formación profesional que permita adquirir conocimientos, habilidades y competencias específicas para el desempeño de una actividad laboral. Incluso, consiste en la capacidad de un trabajador para realizar sus tareas de manera efectiva, optimizando recursos y logrando resultados de calidad en un menor lapso de tiempo (George et al., 2017). No obstante, para Gutiérrez (2018), la eficacia implica que un empleado o un equipo cumple con las metas establecidas, sin considerar necesariamente los recursos empleados para lograrlo. De la misma manera, las organizaciones deben esforzarse por fomentar tanto la eficacia como la eficiencia para lograr un rendimiento óptimo. Esto implica no solo cumplir con los objetivos establecidos, sino también hacerlo de manera que se maximicen los recursos disponibles (Ahmed, 2023). Una gestión que integre eficiencia y eficacia resulta en una mejora significativa en la productividad. Las empresas que logran optimizar sus procesos y recursos, al mismo tiempo que cumplen con sus metas, experimentan un aumento en la satisfacción del cliente y en la lealtad de los empleados. Esto se traduce en una reducción de costos y en una mejora en la calidad de los productos y servicios ofrecidos (Gutiérrez, 2018). De igual modo, Chiavenato (2009), indicó que la eficiencia y la eficacia son pilares esenciales para el éxito empresarial. Las organizaciones que se centran en optimizar sus recursos y en alcanzar sus objetivos no solo mejoran su rendimiento, sino que también aseguran su competitividad a largo plazo. Por lo tanto, es fundamental que las empresas implementen estrategias que fomenten tanto la eficiencia como la eficacia en todas sus operaciones.

Para ello, planteamos la hipótesis general: H_a : Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024; y H_o : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024.

II. METODOLOGÍA

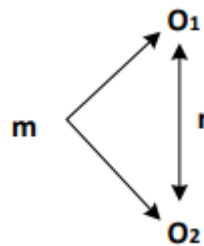
El estudio fue de tipo cuantitativo y básico, dado que, se analizó y procesó la data generada a partir de criterios numéricos, referenciado por Bielik (2019); además Hernández y Sampieri (2018) considera que tipo cuantitativo, se basa en la ejecución de mediciones estadísticas y matemáticas para lograr la comprobación de la hipótesis. El enfoque se basa en la imparcialidad y en la capacidad de reproducir los resultados utilizando muestras representativas. (Chalmers y Cowdell, 2021). Asimismo, para Baena (2017), tiende a simplificar fenómenos complejos al reducirlos a variables medibles, lo que puede llevar a una mejor comprensión de las interacciones sociales y contextuales. Otro rasgo característico de este enfoque es su privilegio de la lógica empírico-deductiva, partiendo de teorías y conceptos generales para luego comprobarlos con los datos recolectados en contextos específicos.

La investigación básica, se centra únicamente en los principios teóricos sin abordar aspectos prácticos relacionados con el tema según Arias (2020); además Ñaupas et al. (2018) alude que la investigación básica, se centra en expandir el conocimiento y la comprensión de fenómenos fundamentales, sentando las bases teóricas para futuras investigaciones aplicadas. El análisis en este tipo de investigación tiene como objetivo filtrar los datos a través de marcos teóricos existentes y generar nuevas teorías (Angori et al., 2023). Del mismo modo, según Baena (2017) su propósito principal es mejorar y desarrollar teorías científicas que expliquen y predigan fenómenos observados, lo que la convierte en un pilar esencial para el avance del conocimiento en diversas disciplinas.

Para recolectar y analizar los datos utilizamos el diseño descriptivo correlacional simple, en vista de que se buscó establecer la asociación entre las variables en estudio; Hernández et al (2018) expresa que la correlación se da entre el análisis de 2 fenómenos sociales. También, para Baena (2017) se emplea para observar y caracterizar la relación entre dos o más variables dentro de un mismo grupo de estudio. Su objetivo principal es identificar y cuantificar la asociación entre estas variables sin realizar manipulaciones, lo que permite a los investigadores comprender cómo se interrelacionan en un contexto natural.

Asimismo, Naupas et al. (2018) indica que, al ser un diseño no experimental, las variables no son controladas ni manipuladas. Esto significa que el investigador observa las variables tal como se presentan en su entorno natural, lo que limita la capacidad para establecer relaciones causales.

Se esquematiza, a continuación:



Donde:

m: Colaboradores de Dino Pacasmayo

O₁: Nivel del clima organizacional

O₂: Nivel de productividad laboral

r: Correlación bivariada

La variable clima organizacional, es conceptualizada por Brito (2020) y Coello (2022) como el entorno emocional que promueve un rendimiento óptimo entre los trabajadores, donde las interacciones positivas entre las personas intervienen un papel esencial en crear ambientes laborales agradables; operacionalmente, se midió por medio de 4 dimensiones. De la variable productividad laboral, Garcia et al, (2019) y Serna (2021); manifiestan que, la productividad laboral es el nivel de rendimiento del trabajador en ejecutar una actividad manifestando sus habilidades en el proceso para cumplir con las metas en un determinado tiempo. Operacionalmente fue medido por 2 dimensiones. Es preciso indicar que, tanto para la v1 como para v2 se necesitó desarrollar cuestionarios para establecer la asociación entre ambas variables.

Casteel y Bridier (2021); definen a la población como “la agrupación de datos referentes a determinadas características de individuos”, también Hernández, et al. (2018), señalan que, reside en un agregado de características particulares que serán objeto de estudio en una investigación. De igual modo, Majid (2018) alude que es el universo delimitado de individuos, objetos o eventos que poseen atributos específicos y que serán objeto de estudio en una

investigación determinada. Para este estudio se considerará a una población (N) de 50 colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo; en la muestra se trabajó con toda la población; al propósito para Ñaupas et al (2018), la muestra debe elegirse cuidadosamente para reflejar las características esenciales de la población total, lo que permite extraer conclusiones válidas y generalizables sin necesidad de estudiar a todos sus miembros. La importancia de la representatividad de la muestra radica en su impacto directo sobre la validez y generalización de los resultados obtenidos. Para asegurar la representatividad, se utilizan técnicas de muestreo, que pueden ser probabilísticas o no probabilísticas.

Áreas de trabajo	N° de trabajadores	
	Varones	Mujeres
Administrativos	15	12
Operarios	23	0
Total	38	12

Fuente: colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024

Para el recojo de la información se empleó la técnica de la encuesta, por Hernández y Sampieri (2018) en consistir en hacer preguntas a los sujetos directamente por teléfono o entrevista en persona. Dalati (2018), la encuesta es un método que implica la recopilar y analizar de datos a través de preguntas dirigidas a un grupo de individuos sobre un tema particular. Además, Baena (2017), es un método empleado para recolectar datos y obtener información sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de un grupo de individuos. Este procedimiento consiste en aplicar un cuestionario a una muestra representativa, lo que permite a los investigadores validar hipótesis o explorar soluciones a problemas concretos. Los instrumentos utilizados fueron 2 cuestionarios, que de acuerdo Hernández y Samperi (2018), señalan que, el cuestionario sirve para realizar el análisis de la variable, con una serie de preguntas estructuradas para recabar datos que han permitido comprobar la hipótesis, además Mendoza y Avila (2020), hace mención que, un instrumento es una herramienta empleada en una exploración científica para la recopilación de datos, también Taherdoost (2021) La recolección de datos consiste en indagar información con el fin de adquirir comprensión y respaldo sobre un tema

específico. Los instrumentos son aquellos que dirigen la investigación para recopilar y luego comparar resultados (Cadena, 2017).

La validación se desarrolló a través del juicio de expertos, donde 3 especialistas en el tema, brindaron sus apreciaciones y dictaminaron que los cuestionarios si son aplicables a la realidad de la empresa. La confiabilidad se desarrolló mediante el Alfa de Cronbach, dando como valores: $\alpha_1 = 0,86$ (alta) y $\alpha_2 = 0,88$ (alta). Una alta validez garantiza que los resultados sean pertinentes y aplicables al fenómeno en estudio, lo cual es fundamental para la interpretación y generalización de los hallazgos. Un instrumento confiable generará resultados similares bajo condiciones similares, lo que resulta vital para la reproducibilidad de la investigación. La validez y la confiabilidad son requisitos fundamentales para que las herramientas de recolección de datos cuenten con el rigor científico necesario. Sin estos elementos, los resultados de una investigación pueden ser cuestionables, lo que afecta la credibilidad de los hallazgos y su aplicabilidad en contextos reales. Por lo tanto, es esencial que los investigadores realicen un análisis exhaustivo de ambos aspectos al diseñar y aplicar sus instrumentos de medición (Baena, 2017)

En lo referente al procesamiento de datos, estos fueron recolectados en una base de datos con la finalidad de realizar las tablas de frecuencias y gráficos para su posterior interpretación. Adicionalmente, se desarrolló la prueba de normalidad mediante Shapiro Wilk; y finalmente al determinarse datos no paramétricos se contrastó mediante la Rho de Spearman.

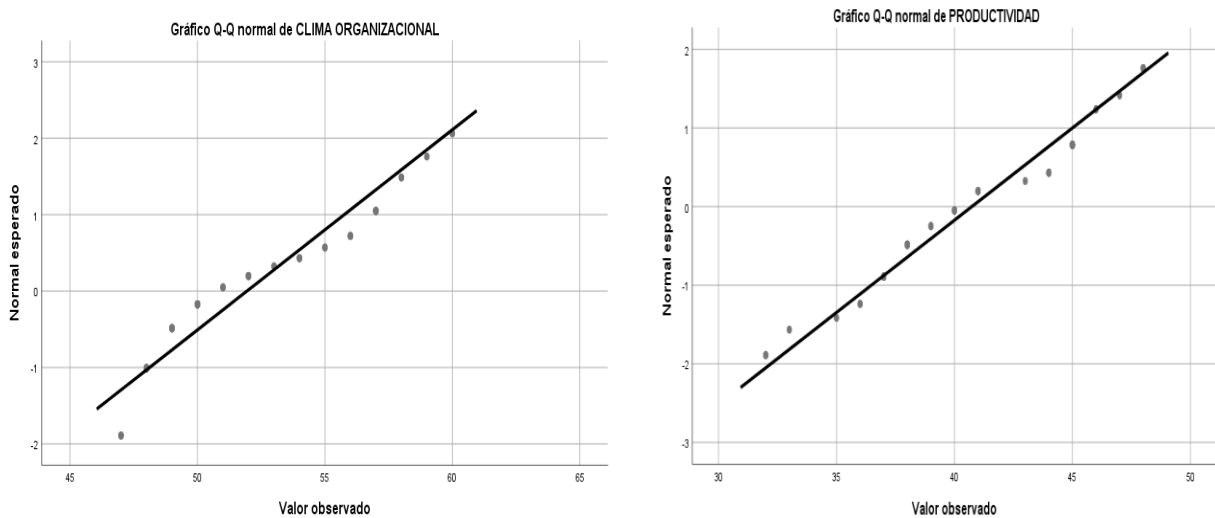
En cuanto a los aspectos éticos, fue esencial garantizar el anonimato y confidencialidad de los participantes en la investigación. Por tanto, se obtuvo el consentimiento informado de los mismos. La investigación fue inclusiva, evitando cualquier forma de discriminación. Esto significa que todos los grupos tuvieron la oportunidad de participar y que los resultados no deben favorecer a un grupo en detrimento de otro. La investigación es única y original. Fue crucial dar crédito a las fuentes utilizadas y seguir las normativas de citación, como el formato APA, para evitar el plagio.

III. RESULTADOS

Tabla 0. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Estadístico:	gl:	p
CLIMA ORGANIZACIONAL	0,949	50	0,032
PRODUCTIVIDAD	0,949	50	0,032

Figura 0. Prueba de normalidad



Fuente: Elaboración propia

Criterio de decisión y conclusión:

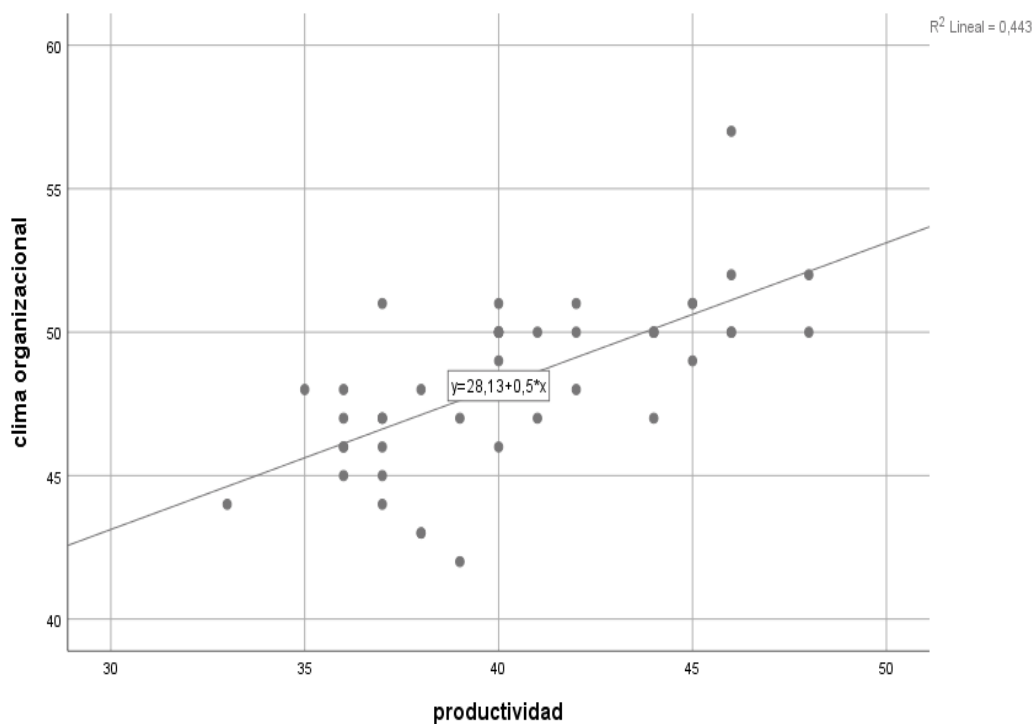
El $p = 0,000 < 0,05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a . Los datos no tienen una distribución normal, entonces utilizamos la Prueba estadística no paramétrica – Spearman.

3.1. Del objetivo general

Tabla 3.1. Correlación de Spearman

Clima organizacional - Productividad	ρ_{xy}	p	n
	0,705	0,000.	50

Figura 3.1. De la correlación



Fuente: Elaboración propia

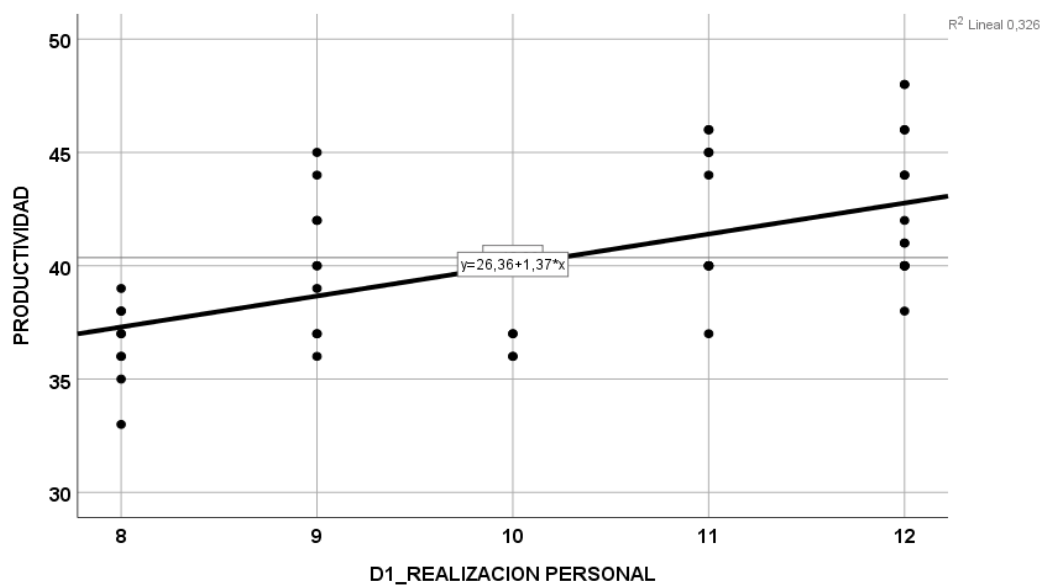
Interpretación: De la tabla y figura 1, de la muestra, se observa que $p = 0,000 < 0,05$, expresa una relación significativamente entre el clima organizacional y productividad; además, como $\rho_{xy} = 0,705$ existe una correlación positiva y alta.

3.2 De los objetivos correlacionales

Tabla 3.2.1. Correlación de Spearman

Realización personal - Productividad	ρ_{xy}	p	n
	0,597	000.	50

Figura 3.2.1. De la correlación



Fuente: Elaboración propia

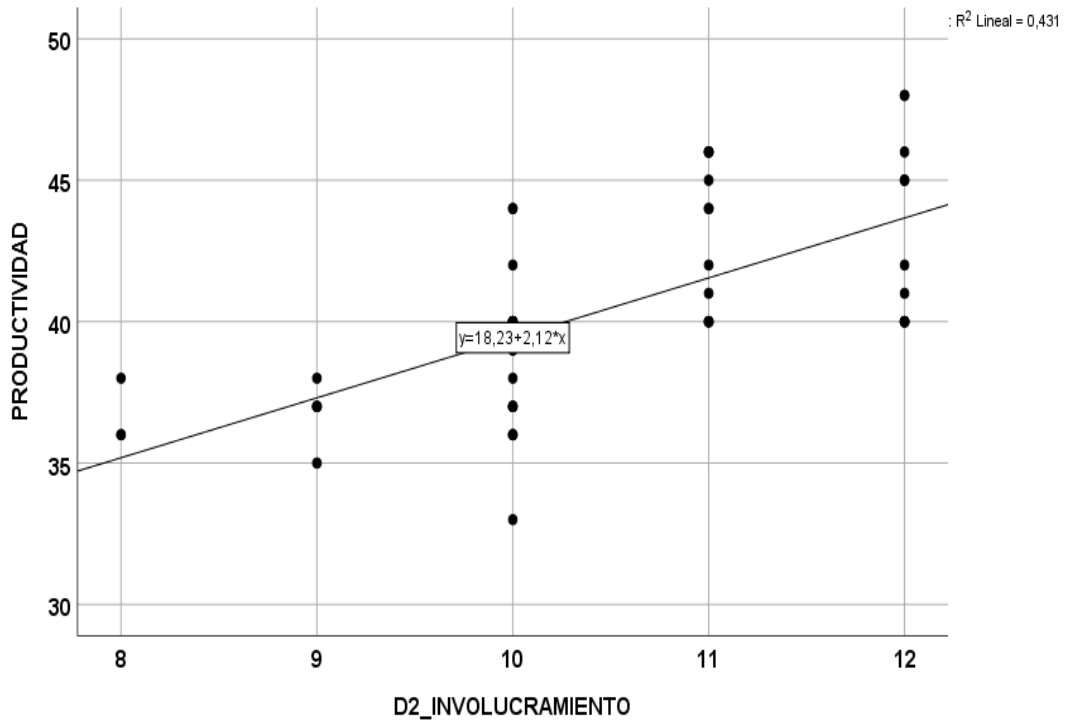
Interpretación:

De la tabla y figura 3.2.1, se evidencia que $p = 0,000 < 0,05$, expresa una relación significativamente entre la dimensión realización personal y la variable productividad; además, como $\rho_{xy} = 0,597$ existe una correlación positiva y moderada.

Tabla 3.2.2. Correlación de Spearman

Involucramiento-Productividad	ρ_{xy}	p	n
	0,720	0,000	50

Figura 3.2.2. De la correlación



Fuente: Elaboración propia

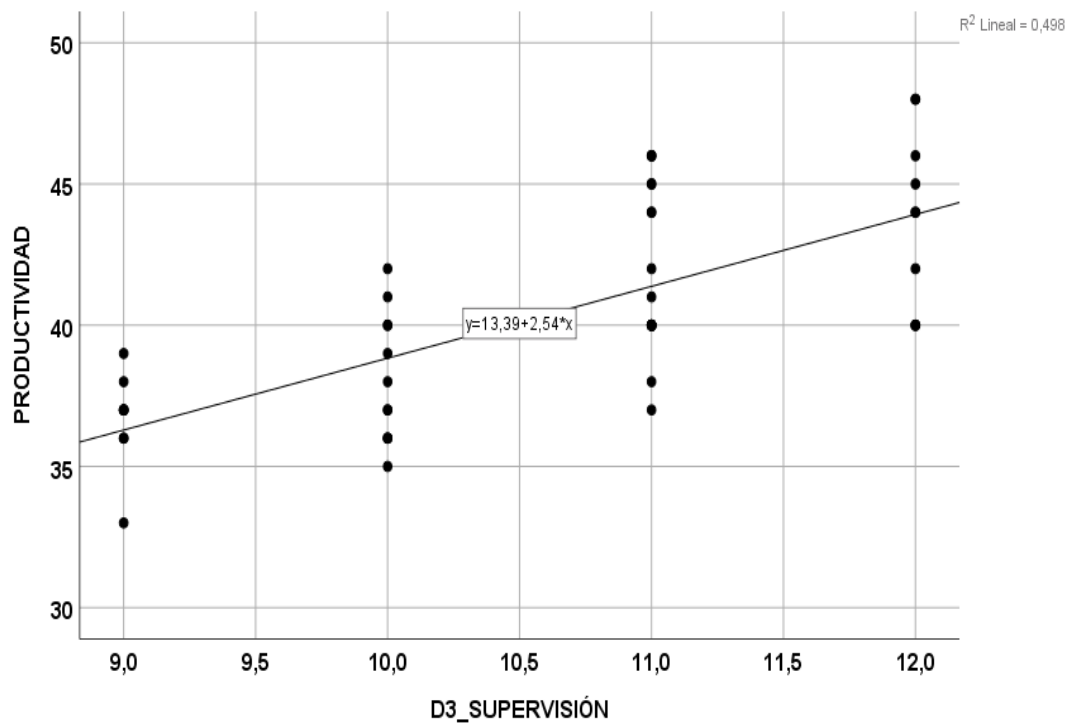
Interpretación:

De la tabla y figura 3.2.2, se evidencia que $p = 0,000, < 0,05$ expresa una relación significativamente entre la dimensión involucrar y la variable productividad; además, como $\rho_{xy} = 0,720$ existe una correlación positiva y alta.

Tabla 3.2.3. Correlación de Spearman

Supervisión - Productividad	ρ_{xy}	p	n
	0,726	0,000	50

Figura 3.2.4. De la correlación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

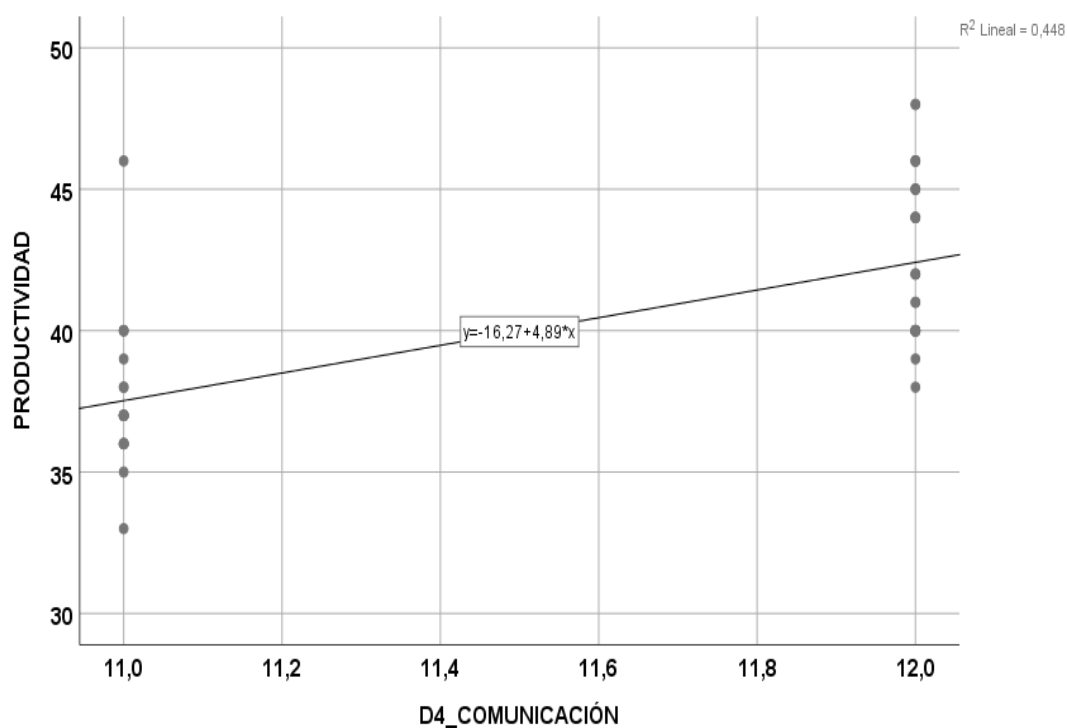
De la tabla y figura 3.2.4, se evidencia que $p = 0,000, < 0,05$, expresa una relación significativamente entre la dimensión supervisión y la variable productividad ; además, como $\rho_{xy} = 0,726$ existe una correlación positiva y moderada.

Tabla 3.2.4. Correlación de Spearman

Comunicación-Productividad	ρ_{xy}	p	n
	0,675	0,000	50

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.2.4. De la correlación



Fuente: Elaboración propia

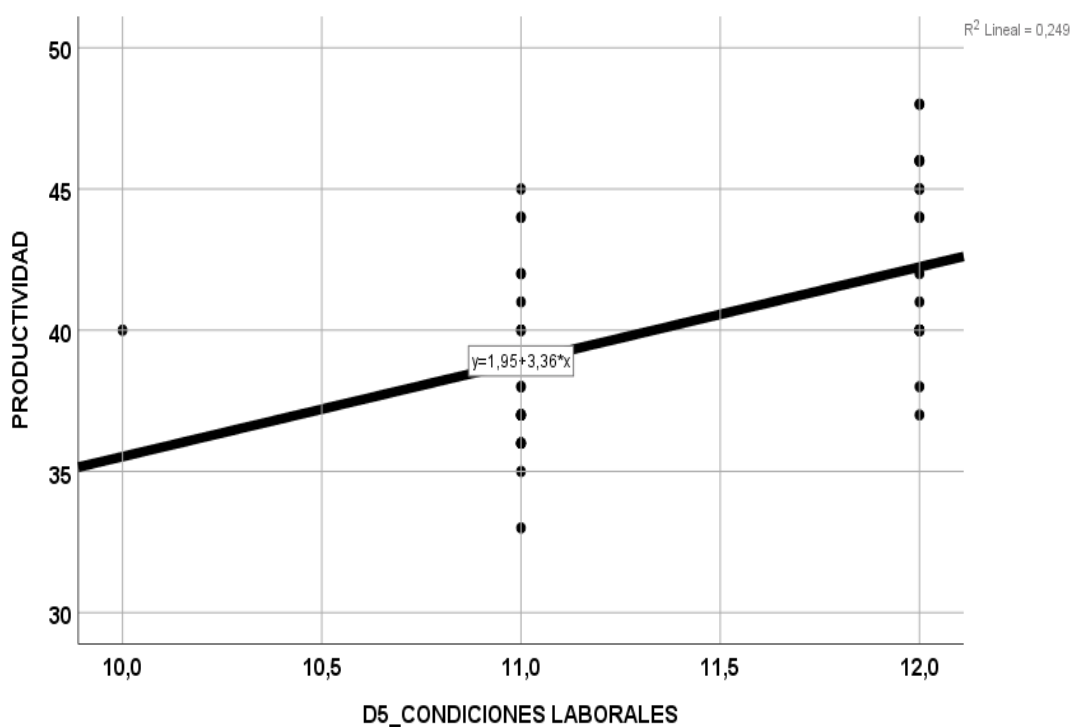
Interpretación:

De la tabla y figura 3.2.4, se evidencia que $p = 0,000, < 0,05$ expresa una relación significativamente entre la dimensión comunicación y la variable productividad ; además, como $\rho_{xy} = 0,675$ existe una correlación positiva y alta.

Tabla 3.2.5. Correlación de Spearman

Condiciones laborales - Productividad	ρ_{xy}	p	n
	0,528	0,000	50

Figura 3.2.5. De la correlación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla y figura 3.2.5, se evidencia que $p = 0,000, < 0,05$ expresa una relación significativamente entre la dimensión condición laboral y la variable productividad ; además, como $\rho_{xy} = 0,528$ existe una correlación positiva y moderada.

3.3 . De los objetivos descriptivos

3.3.1. Nivel de clima organizacional

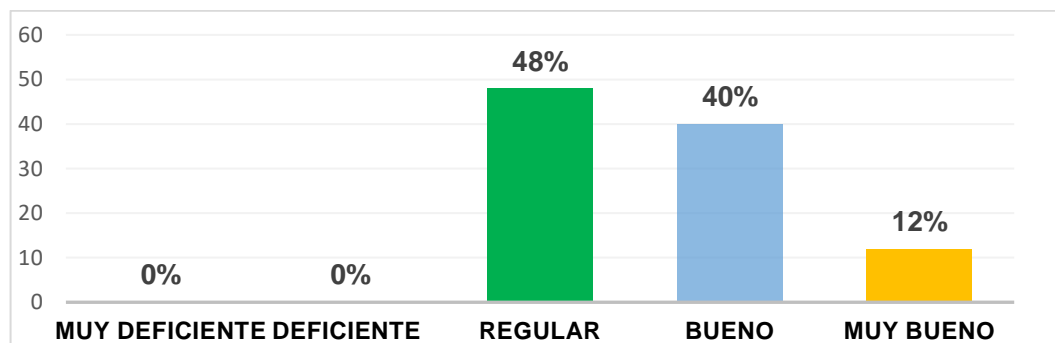
Tabla 3.3.1.

Distribución de nivel de clima organizacional

Niveles de medición	f	%
MB [50;57[6	12%
B [42; 49]	20	40%
R [34; 41]	24	48%
D [26; 33]	0	0%
MD [18;25]	0	0%
Total	50	100.00%

Figura 3.3.1.

Distribución de nivel de clima organizacional



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla y figura N° 3.3.1 de muestra observada, el 48% sostiene que el clima organizacional en la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024, se encuentra en un nivel regular; el 40% se encuentra en un nivel bueno y el 12% de los encuestados considera que están en nivel muy bueno

3.3.2. Nivel de productividad

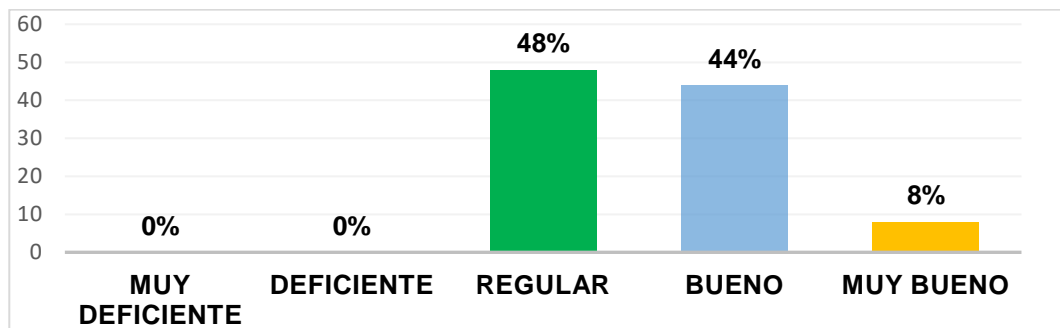
Tabla 3.3.2.

Distribución de nivel de productividad

Niveles de medición	f	%
MB [55;63[4	8%
B [46; 54]	22	44%
R [37; 45]	24	48%
D [28; 36]	0	0%
MD [19;27]	0	0%
Total	50	100.00%

Figura 3.3.2.

Distribución de nivel de la productividad



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla y figura N° 3.3.2. de muestra observada, el 48% sostiene que la productividad en la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024, se encuentra en un nivel regular; el 44% se encuentra en un nivel bueno y el 8% de los encuestados considera que están en nivel muy bueno.

IV. DISCUSIÓN

De la tabla y figura 3.1, se tiene, la probabilidad ($p = 0,000 < 0,05$) expresa que existe una **relación significativa** entre el clima organizacional y la productividad en la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024; y, como el $\rho_{xy} = 0,705$ entonces existe una **correlación** positiva y alta. Estos resultados se conciertan por Chiavenato (2017) y Coello (2022) expresan que, el clima organizacional se alude al lugar de trabajo favorable y armonioso que es primordial para el rendimiento óptimo de los empleados, además en relación a la productividad Chiavenato (2009) y Serna (2021) expresan que, el éxito de la productividad de un empleado, está en adquirir las metas establecidas por la empresa en un período determinado. Asimismo, nuestro estudio es relacionado con lo hallado por Bravo (2022) afirma que, es fundamental que la organización garantice que su equipo pueda desempeñarse eficazmente en un ambiente de trabajo confortable; también coincide con lo hallado por Zanelli (2021) quien señaló que, cuanto mejor sea la valoración de los trabajadores respecto a la rotación de personal, mejor será la valoración de la productividad laboral de ellos. De lo que se puede inferir que, si es posible que un buen clima organizacional se reflejaría en una buena productividad en los colaboradores de la empresa, tal como lo sostienen los teóricos señalados “un buen clima organizacional promueve un entorno positivo donde los empleados se sienten valorados y motivados, mejorando tanto su bienestar como la productividad”.

La tabla como la figura 3.2.1 revelan que $p = 0,00 < 0,05$, lo cual indica una relación significativamente entre la realización personal y la productividad. Con ello podemos observar, como $\rho_{xy} = 0,597$ tiene relevancia la **correlación** positiva como moderada. Estos hallazgos respaldan las afirmaciones de Brito (2020) y Wiradendi et al. (2022), quienes sostienen que, si el empleado se siente satisfecho con uno mismo en lo personal como en la profesional, trabajará hacia el logro de estos objetivos en un tiempo establecido. Sin embargo, si el ambiente laboral es estresante, los empleados pueden buscar oportunidades en otras empresas más cómodas, descuidando así sus aspiraciones de crecimiento interno; también coincide Alcázar. (2021), hace referencia, que el crecimiento personal comienza con la conciencia de sí mismo

y del entorno, estableciendo metas. De lo que podemos inferir, cuando los empleados experimentan una satisfacción personal significativa, tanto en su vida personal como profesional, están más inclinados a trabajar hacia el logro de sus objetivos de manera consistente.

Los resultados de la tabla como la figura 3.2.2 muestran que existe una relación significativa en el cruce del el involucramiento y la productividad. Indicada por valor de $p = 0,000$, que es menor que el nivel de significancia estándar de $0,05$. Con ellos tenemos, como $\rho_{xy} = 0,720$ los cual subraya la importancia ee3 un alto nivel de involucramiento para mejorar la productividad en la organización. Estos hallazgos respaldan las investigaciones de Brito (2020) y Wiradendi et al. (2022), expresan que, se puntualiza como la contribución de los talentos humanos en las ocupaciones organizacionales de acuerdo a sus habilidades y competencias. En contraposición, los resultados encontrados por Bravo (2022), indican una correlación positiva pero de baja magnitud (0.207) en la dimensión de involucramiento, se refleja que, el estrés experimentado por el personal puede provocar una disminución en su motivación para alcanzar metas y mejorar su rendimiento; también coincide Alcázar (2021), hace referencia, que el éxito del involucramiento, implica energía y dedicación en el trabajo en vinculado con las capacidades y habilidades que presenta cada empleado en su productividad. De lo que podemos inferir que, el valor de alinear las habilidades de los empleados con las demandas del trabajo optimiza el desempeño organizacional.

Los resultados de la tabla como de la figura 3.2.3, indican una relación significativa y la productividad con un valor de $p = 0,000$, que es inferior al nivel de significancia estándar de $0,05$. Además, se observa una correlación positiva y moderada entre estas variables, con $\rho_{xy} = 0.726$ existe una correlación positiva y moderada. Se confirma así lo sostenido por Coello (2022) y Wiradendi et al. (2022), expresan que, se vincula con la forma de monitoreo de los jefes de cada área hacia sus colaboradores. En consonancia con estos resultados, Bravo (2022), encontró una correlación positiva y moderada (0.602), en las dimensiones de supervisión, destacando que los lideres de

equipo gestionan de manera efectiva a su personal al fomentar el compromiso a través de la confianza y seguridad. por medio de que, los líderes de equipo gestionan de manera efectiva a su personal, promoviendo su compromiso a través de la confianza y la seguridad; también coincide Félix et al. (2021), hace referencia, que respaldar, motivar y desarrollar en los empleados, promoviendo su valoración y pertenencia al equipo hace que su productividad mejore constantemente. De lo que podemos inferir, que una supervisión eficaz implica proporcionar dirección, apoyo y retroalimentación constructiva a los empleados para maximizar su rendimiento y satisfacción en el trabajo. En resumen, la supervisión adecuada no solo es crucial para el cumplimiento de metas organizacionales, sino que también fortalece la relación entre los líderes y sus equipos, promoviendo un ambiente laboral más colaborativo y productivo.

Según la tabla como la figura 3.2.4, se ha demostrado una relación significativa entre la comunicación y la productividad, como un valor $p = 0,000$, que es inferior al nivel de significancia estándar de 0,05. Además, se observa una correlación positiva y moderada entre estas variables, con $\rho_{xy} = 0,675$, los que subraya la importancia de una comunicación efectiva para mejorar el desempeño laboral. Estos hallazgos respaldan las afirmaciones de Brito (2020) y Wiradendi et al. (2022), señalan que, la comunicación, se realiza por diversos métodos utilizados, como escrita y oral. En contraste, Bravo (2022), encontró una correlación positiva pero baja (0.203), podemos decir que el colaborador cuando presenta estrés puede provocar una interpretación errónea de mensajes y una comunicación negativa durante interacciones con colegas, afectando las relaciones interpersonales y el clima laboral; también coincide Alcázar (2021), hace referencia, que una eficaz comunicación es imprescindible para fomentar relaciones positivas entre los empleados y mejorar la productividad. De lo que podemos inferir, el éxito de una buena comunicación no solo fortalece las relaciones entre los empleados, sino que también contribuye significativo a la colaboración y al acrecimiento de la productividad en la empresa.

Según las tabla como la figura 3.2.5, se ha demostrado una relación significativa entre las condiciones laborales y la productividad, con un valor de

$p = 0,000$, que es menor que el nivel de significancia estándar de $0,05$. Por lo tanto, se observa una correlación positiva y moderada entre estas variables, con $\rho_{xy} = 0,528$ lo que subraya la importancia de las condiciones laborales para mejorar el desempeño en el trabajo. Estos hallazgos respaldan las afirmaciones de Coello (2022) y Wiradendi et al. (2022), quienes señalan que, son los aspectos tales como recursos económicos y psicológicos para la ejecutar actividades concernientes con el trabajo. En línea con los resultados Bravo (2022), encontró una correlación positiva y moderada de (0.582) , en la dimisiones de condiciones laborales, destacando que un desarrollo adecuado de los colaboradores en sus funciones pueden reducir el estrés que puedan experimentar. También coincide Félix et al. (2021), se centran en garantizar un entorno seguro y saludable para los trabajadores. De lo que podemos inferir, que un ambiente laboral seguro, saludable y equitativo promueve un clima organizacional positivo, aumentando la motivación, el compromiso y la productividad.

Según la tabla y figura N° 3.3.1, el 48% de los encuestados considera que el clima organizacional en Distribuidora Norte Pacasmayo 2024 es regular, mientras que el 40% lo califica como bueno y el 12% como muy bueno. Este hallazgo respalda las afirmaciones de Chiavenato (2017) y Coello (2022) quienes destacan la importancia del clima organizacional es esencial hacia la gestión efectiva de una empresa, por medio del compromiso, productividad y la satisfacción entre los colaboradores. Estos resultados contrastan con los de Bravo (2022), quien encontró que el 68.4% perciben un clima bueno, al caracterizarse por la confianza, cooperación y compromiso. Sin embargo, coinciden con los Álcazar (2021) que indico que el 45% experimentan un clima medio; sugiriendo una combinación que refleja situaciones donde hay nivel de satisfacción y colaboración de los empleados, pero también pueden surgir desafíos como conflictos interpersonales, comunicación deficiente o falta de claridad en las políticas organizacionales. De lo que podemos inferir, que existen tanto aspectos positivos como áreas de mejora dentro de la organización, siendo necesario fortalecer la cooperación, mejorar la comunicación y abordar los conflictos, promoviendo así un ambiente laboral más cohesionado y productivo.

Según la tabla y como la figura N° 3.3.2, el 48% de los encuestados consideran que la productividad en la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024 se encuentra en un nivel regular, mientras que el 44% la califica como buena y el 8% como muy buena. Estos hallazgos respaldan las afirmaciones Chiavenato (2009) y Garcia et al, (2019) expresan que, la productividad laboral se da mediante la ejecución de las tareas laborales por parte del empleado para adquirir las metas establecidas en un período determinado. En contraste, estos resultados difieren de los encontrados por Zanelli (2021), quien reporto que el 62.5%% de la productividad se sitúa en un nivel medio, sugiriendo que aunque la productividad no es óptima, aun puede mejorarse mediante ajustes de los procesos y una mejor interacción entre empleados y jefes, Por otro lado Arce y Jayo (2022) que señala que el 64% está en un nivel bueno, pero es necesario mantener motivado al personal para incrementar su productividad diaria en las actividades en las que participa. De lo que podemos inferir, para mejorar la productividad, es crucial optimizar los procesos, utilizar tecnologías eficientes, capacitar al personal adecuadamente y fomentar un ambiente de trabajo que promueva la eficiencia y la colaboración. De estos hallazgos, se infiere que mejorar la productividad requiere optimizar los procesos operativos, adoptar tecnologías eficientes, proporcionar capacitación adecuada al personal y fomentar un entorno laboral que promueva la eficiencia y la colaboración entre todos los miembros del equipo.

V. CONCLUSIONES

Conclusión 1.

La correlación positiva, alta ($\rho_{xy} = 0,705$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre el clima organizacional y la productividad resalta la influencia crucial que tiene un ambiente de trabajo en el desempeño general de la organización. Esto da como sugerencia que un clima positivo crea un entorno donde los empleados se sienten valorados, motivados y sobre todo son comprometidos con sus labores un buen clima organizacional origina un entorno positivo donde los empleados, lo cual se traduce directamente en mejoras significativas en la productividad.

Conclusión 2

La relevancia correlación positiva, moderada ($\rho_{xy} = 0,597$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre la realización personal como en la productividad lo da como relevancia, cuando los empleados experimentan una satisfacción personal significativa, tanto en su vida personal como profesional, están más inclinados a trabajar hacia el logro de sus objetivos de manera consistente.

Conclusión 3

La alta correlación positiva, alta ($\rho_{xy} = 0,720$) y significativamente ($p = 0,000 < 0,05$) entre el involucramiento laboral y la productividad subraya la importancia crítica que alinear las habilidades y capacidades de los empleados con las demandas del trabajo optimiza el desempeño organizacional. Este hallazgo nos da como relevancia que cuando los empleados están adecuadamente preparados y motivados para realizar sus tareas, se optimiza significativamente el desempeño en nuestra organización.

Conclusión 4

Si existe correlación positiva, moderada ($\rho_{xy} = 0,726$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre la supervisión y la productividad; podemos resaltar la relevancia que tiene, una supervisión eficaz implica proporcionar dirección y retroalimentación a los empleados para maximizar su rendimiento en el trabajo.

Conclusión 5

Correlación relevante y positiva, moderada ($\rho_{xy} = 0,675$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre la comunicación y la productividad; destaca la importancia crucial, el éxito de una buena comunicación no solo fortalece las relaciones entre los empleados, sino que también tiene un impacto y contribuye al aumento de la productividad general la Manufacturera Dino 2024.

Conclusión 6

Correlación relevante y positiva, moderada ($\rho_{xy} = 0,528$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre las condiciones laborales y la productividad, subraya la importancia crítica de un ambiente laboral seguro, saludable y equitativo. Estos hallazgos indican que cuando los empleados trabajan en condiciones óptimas, se promueve un clima organizacional positivo que no solo incrementa la motivación y compromiso, sino que también impulsa la productividad general de en Dino.

Conclusión 7

El 48% de los trabajadores perciben que el clima organizacional, se encuentra como regular, mientras que el 40% considera bueno y solo un 12% se encuentran en nivel muy bueno, de lo que se puede afirmar que, existen aspectos positivos como áreas de mejora dentro de la organización, siendo necesario fortalecer la cooperación, mejorar la comunicación y abordar los conflictos, promoviendo así un ambiente laboral más cohesionado y productivo. Para fortalecer el ambiente laboral y aumentar la productividad, es fundamental enfocarse en varios aspectos clave. Primero, fortalecer la cooperación entre los equipos de trabajo eso puede mejorar la capacidad de resolver problemas de una manera colaborativa. Además, mejorar la comunicación interna asegura que todo tipo de información fluya de manera efectiva y minimice cualquier tipo de mal entendido y conflictos internos dentro de la empresa.

Conclusión 8

El 48% de los trabajadores Distribuidora Norte Pacasmayo 2024 afirman que, perciben la productividad como regular, el 44% califican como buena y el 8% consideran muy bueno; Estos resultados indican que existe un potencial significativo para mejorar la productividad mediante la optimización de procesos implementación de tecnologías eficientes, capacitar al personal adecuadamente y fomentar un ambiente de trabajo que promueva la eficiencia y la colaboración. Estas medidas no solo pueden elevar los estándares de rendimiento, sino también fortalecer la posición competitiva de la organización en su sector.

VI. RECOMENDACIONES

A los dueños la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024, se le sugiere:

- Implementar políticas efectivas de desarrollo personal y profesional, para establecer metas claras alineadas con los objetivos organizacionales, ofreciendo programas de formación y desarrollo específicos, estableciendo sistemas regulares de evaluación y retroalimentación, y promover una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo y el crecimiento personal.
- Mejorar los canales de comunicación interna y externa en la empresa, mediante la organización de reuniones frecuentes, estableciendo una intranet para acceder a documentos y promoveremos la transparencia.
- Desarrollar programas de capacitación que incluyan cursos presenciales y virtuales, garantizando que nuestros empleados adquieran habilidades como resolución de problemas, adaptabilidad, liderazgo, aprendizaje continuo y competencias de tecnología digital para optimizar la eficiencia y calidad de su trabajo.

A los jefes y supervisores de la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024, se le sugiere:

- Implementar programas de formación continuamente que abarquen tanto habilidades técnicas como blandas, asegurarse que el equipo esté equipado con las competencias necesarias para mejorar los procesos operativos.
- Organizar actividades regulares que fomenten la integración y el bienestar en el lugar de trabajo, promoviendo un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre los miembros del equipo; estas actividades fortalecerán las relaciones interpersonales, también mejorarán la cohesión y el rendimiento del equipo.
- Promover espacios y procesos que permitan a los empleados participar activamente al tomar de decisiones y proponer mejoras en los procesos,

mediante implementar sistema de retroalimentación y reuniones periódicas para recoger ideas y opiniones, con el objetivo de aumentar la eficiencia, la productividad y el compromiso del equipo con los objetivos organizacionales.

REFERENCIAS

- Ahmed, R. (2023). Efficiency and effectiveness in management. *Journal of survey in fisheries sciences*, 10(3), 1-11.
<https://sifisherliessciences.com/journal/index.php/journal/article/view/11>
- Alcázar Quirica, Y. (2021) *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72791/Alc%20c3%a1zar_QYW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aldaz, M., Alvarado, M., Castro, M. & Fajardo, M. (2022) Organizational climate and work performance. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Andina (2020) *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño* <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Angori, G., Marzocchi., & C., Ramaciotti, L. (2023). A patent-based analysis of the evolution of basic, mission-oriented, and applied research in European universities. *The Journal of Technology Transfer*, 1(1), 1-34.
https://www.researchgate.net/publication/369450520_A_patent_analysis
- Arce Aguilar, L. y Jayo Paucar, A. (2022) *Motivación y productividad laboral en la empresa Faseel SAC, distrito de Breña, año 2022* [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnología del Perú]
<https://hdl.handle.net/20.500.12867/7044>
- Arias, J. (2020). Métodos de investigación online Herramientas digitales para recolectar datos.
- Bielik, L. (2019). *Methodology of science an introduction* (1 ed.). Eslovaquia: Comenius University in Bratislava.
- Bravo Puca, N. (2022) *Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este – 2021*[Tesis de Maestría, Universidad Cesar

Vallejo,

Perú]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78234/Bravo_PNZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo editorial patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta
- Brito, C., Pitre, R. y Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>.
- Cadena, P. (2017). Quantitative methods, qualitative methods or their combination in research: an approach to the social sciences. *Mexican Journal of Agricultural Sciences*, 8 (7),1603–1617.
<https://doi.org/10.29312/remexca.v8i7.515>
- Caisa, E., Ortega, W. & Arcos, A. (2022) The work environment and productivity in commercial companies Case “EMPROVIT“. *Espíritu Emprendedor TES*, 6(4), 1–15. <https://doi.org/10.33970/eetes.v6.n4.2022.309>
- Calle, E., Balladares, C., Espinoza, L. & Peralta, E. (2022) *Remote work and productivity in an educational management instance*. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 764-784. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1540
- Casteel, A. & Bridier, N. (2021). Describing Populations and Samples in Doctoral Student Research. *International Journal of Doctoral Studies*, 4, 339-362.
<https://doi.org/10.28945/4766>
- Chalmers, J. & Cowdell, F. (2021). What are quantitative and qualitative research methods? A brief introduction. *Dermatological Nursing*, XX(2), 45-48.
- Chiavenato, I. (2009) *Administración de recursos humanos*. (9ª ed.). McGraw-Hill Interamericana
- Chiavenato, I. (2017) *Administración de Recursos Humano*. El capital de las organizaciones (10ª ed.). Mc Graw-Hill.

- Chiavenato, I. (2019) Introducción a la teoría general de la administración (10^a ed). McGraw-Hill.
- Coello, J. (2022) El clima organizacional en las instituciones de educación superior: apuntes para su debate. *Revista Ingeniería Industrial: Actualidad Y Nuevas Tendencias*, 7(27), 71–82. <https://doi.org/10.54139/riiant.v7i27.162>
- Cuya, V., Huamán, N., Placencia, M., Muñoz, M. y Pando, R. (2023) Clima organizacional y productividad laboral en trabajadores de los establecimientos de salud I-3 de Lima Sur, 2020. *Revista Experiencia En Medicina Del Hospital Regional Lambayeque*, 9(2), 38–43. <https://doi.org/10.37065/rem.v9i2.658>
- Dalati, S. & Marx, J. (2018). Surveys and Questionnaires. In: Marx Gómez, J., Mouselli, S. (eds) Modernizing the Academic Teaching and Research Environment. *Progress in IS. Springer, Cham*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-74173-4_10
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, L., y Guanilo, E. (2021). Clima Organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Dávila, R., Agüero, E., Castro, L. & Vargas, A. (2022) Labor productivity and teleworking in the public sector during the national emergency period. *Universidad Y Sociedad*, 14(2), 402-409. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2720>
- Engler, A. (2019). Clima laboral: más de la mitad de los argentinos se siente disconforme. *Apertura*.
- Félix, M., Silvestre, P., Jesús, M. y Rosas, M. (2021). Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao. *Franz Tamayo - Revista De Educación*, 3(8), 318–331. <https://doi.org/10.33996/franztamayo.v3i8.749>
- Fernández, A., De Rutte, J. & Suárez, E. (2023) Productivity and Work Motivation in the staff of the Provincial Municipality of Rodríguez de Mendoza,

- Amazonas. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 282–299.
<https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2492>
- Fonseca, A. (2019, abril 29) Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes”. *Gestión*.
<https://gestion.pe/economia/managementempleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes265382-noticia/>
- Franco, J., Uribe, J., y Agudelo, S. (2021). Factores claves en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Redalyc*, 7(16), 1-30.
<https://www.redalyc.org/journal/6381/638168190005/638168190005.pdf>
- García, J., Cazallo, A., Barragan, C., Mercado, M., Olarte, L. & Meza, V. (2019) Indicators of Effectiveness and Efficiency in the management of procurement of materials in companies in the construction sector of the Department of Atlántico, Colombia. *Revista Espacios*, 40(22), 16.-26
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>.
- George, R., Gámez, Y., Matos, D., González, I., Ruiz, L., y Guevara, S. (2017). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Revista de información científica*, 1(35), 1-15.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICUL>
- Guerra, F., Lama, R., Guerra, M. y Elera, R. (2023) Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021. *Horizonte Médico (Lima)*, 23(1), 1-10.
<https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2022.v23n1.04>
- Gutiérrez, H. (2018). *Calidad total y productividad*. México: McGrawHill.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a91206>
- Hernández, L. y Samperi, T. (2018). Enfoques de la Investigación. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 7(13), 67-68.
<https://doi.org/10.29057/icea.v7i13.3519>
- Helmi, H., A., & Pío, A. (2020). A Review of key paradigms: positivism VS interpretivism. *Glob Acad J Humanit Soc Sci*; (2) 3, 39-43.

- Jinez M. y Choque C. (2023) Influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral en una entidad prestadora de Servicios. *SCIÉND0*, 26(2), 139-144.
<https://doi.org/10.17268/sciend0.2023.019>
- Majid, U. (2018). Research fundamentals: Study desing, population, and sample size. *Urncest journal*, 2(1), 1-7.
<https://urncst.com/index.php/urncst/article/view/16>
- Mendoza, S. y Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), Article 17. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Montoya, M., González, A., Mendoza, I., Gil, M., & Ling, J. (2020). Method engineering to increase labor productivity and eliminate downtime. *Journal of industrial engineering and management*, 13(2), 321-331.
<https://www.ijem.org/index.php/ijem/article/view/3047>
- Navarrete, M., Galarraga, N., Araujo, I., Carmona, C. & Morocho, E. (2023) Organizational climate and work performance of ITCA staff. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776.
- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., y Romero, G. (2018). *Metodología de la investigación: cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. México: Ediciones de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas
- Rodriguez, A., Segura, X., Elizond, M., Moreno, R., y Montalvo, J. (2020) Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México, *Revista Espacios*, 41(43), 53-68.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Serna Ortega, M. (2021). *Motivación laboral y su efecto en la productividad del personal en PYMES: Caso "Panadería de la abuela" 2021*. Chíncha – Perú. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica, Perú]

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1534/1/Tesis%20Marissa%20correccion%208-3%20%281%29.pdf>

- Taherdoost, H. (2021). Data Collection Methods and Tools for Research; A Stepby-Step Guide to Choose Data Collection Technique for Academic and Business Research Projects. *International Journal of Academic Research in Management*, 10(1), 10-38. <https://hal.science/hal03741847>
- Tinoco, C. (2023) Organizational climate and job satisfaction of workers in a Peruvian company. *Industrial Data*, 26(2), 217-237..<https://dx.doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Wiradendi, C., Rachma, R., Suherdi, S., Nurkin, A. & Ardiansyah, A. (2022). Employee Communication and Employee Engagement After Covid-19 Pandemic. *Universidad Y Sociedad*, 14(6), 137-148. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3359>
- Zanelli Zamora, R. (2021) *Rotación del Personal y Productividad de los trabajadores de la Empresa Pesquera Don Fernando SAC – Chimbote, 2021*[Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75897/Zaneli_ZRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO

Anexo 1: Matriz de operativización de las variables

Título: Clima Organizacional y la productividad de los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
V₁: CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional, es la convivencia afectiva y armoniosa elemental para el buen desempeño de los trabajadores donde las relaciones interpersonales positivas propiciaran ambientes agradables y de mutuo acuerdo. Brito (2020) y Coello (2022)	Se medirá por medio de las dimensiones de la realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones labores, que serán medidos por medio de un cuestionario con respuestas del tipo Escala de Likert.	REALIZACIÓN PERSONAL cuando una persona se vuelve consciente de sí misma y de su entorno Wiradendi et al. (2022).	<ul style="list-style-type: none"> • Logros obtenidos • Oportunidades de crecimiento 	01-02 03-04	Escala ordinal Tipo de respuesta: Likert Nunca= 1 A veces = 2 Siempre = 3 Niveles de medición de la variable: Muy buena: [56;64[Buena: [47; 55] Regular: [38; 46] Deficiente: [29;37] Muy deficiente: [20;28]
			INVOLUCRAMIENTO se relaciona con el involucramiento del colaborador y con las coordinaciones de las áreas directas. Wiradendi et al. (2022).	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación • Coordinación laboral 	05-06 07-08	
			SUPERVISIÓN es una herramienta utilizada en muchos lugares de trabajo para apoyar, motivar y desarrollar a los empleados Wiradendi et al. (2022).	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisiones realizadas • Apoyo y orientación 	09-10 11-12	
			COMUNICACIÓN teniendo una comunicación libre y fluida con nuestros compañeros y líderes Wiradendi et al. (2022).	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez • Precisión 	13-14 15-16	

			CONDICIONES LABORALES debe asegurarse de que sus condiciones de empleo y ambientes de trabajo cumplan con ciertas condiciones. Wiradendi et al. (2022).	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneraciones • Condiciones del lugar 	17-18 19-20	
V₂: PRODUCTIVIDAD LABORAL	La productividad laboral es el nivel de rendimiento que demuestra el trabajador en ejecutar una actividad manifestando sus habilidades, destrezas y motivación en el proceso productivo para cumplir con los logros en un determinado tiempo García et al, (2019) y Serna (2021).	.Esta variable será medida a través de la eficiencia y eficacia, en la que se empleará un cuestionario con respuestas del tipo Escala de Likert	EFICIENCIA alude que son diversas actividades donde se optimiza, el manejo de los recursos, de los objetivos de cada empresa con la finalidad de obtener resultados y adquirir las metas. García et al. (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas • Utilización de recursos • Resultados obtenidos 	01-02-03-04- 05-06 07-08-09	Escala ordinal Tipo de respuesta: Likert Nunca= 1 A veces = 2 Siempre = 3 Niveles de medición de la variable: Muy buena: [44;50[Buena: [37; 43] Regular: [30; 36] Deficiente: [23;29] Muy deficiente: [16;22]
			EFICACIA son las competitividades de cada individuo cuando efectúan sus laborales y roles dentro las empresas, con cumplimientos de los planes y objetivos propuestos García et al. (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de planes • Logro de objetivos • Secuencia de actividades 	10-11 12-13-14 15-16	

Anexo 2: Instrumentos para la recolección de datos

CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado amigo, el presente cuestionario pretende recoger información de la forma como se está gestionando el clima organizacional en los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo. Agradezco que puedas leer detenidamente cada uno de los ítems y marques con una equis (X) la respuesta que creas conveniente. Esta información recolectada tiene fines académicos y son de carácter anónimo, los cuales serán manejados de acuerdo a los objetivos de la investigación.

¡Gracias por tu colaboración!

DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL				
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
01	La empresa brinda buen clima laboral para realizar los objetivos propuestos.			
02	Se reconocen los logros en el trabajo			
03	Existen oportunidades de progresar en la institución			
04	Se fomenta el desarrollo personal y se premia los logros obtenidos como parte de la cultura de la empresa			
DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO				
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
05	La empresa brinda un buen clima organizacional y asegura una correcta identificación de los colaboradores con ella.			
06	Se siente comprometido con el éxito en la organización			
07	Consideras que el clima organizacional impacta de manera positiva al involucramiento laboral e influye en la cantidad de asistentes a reuniones de coordinación			

08	Considera usted que la empresa involucra laboralmente a sus colaboradores en las diversas coordinaciones			
DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN				
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
09	Cree usted que las constantes supervisiones aseguran un clima organizacional óptimo.			
10	Consideras que los líderes realizan una correcta supervisión, para asegurar la efectividad de los procesos.			
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan			
12	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo			
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN				
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
13	Los líderes se comunican de manera correcta y este impacta de manera positiva al clima organizacional.			
14	Consideras que la comunicación imprecisa tiene un impacto significativo en la moral de los empleados			
15	Sientes que hay barreras que dificultan la comunicación precisa en nuestro entorno laboral			
16	Dirías que la comunicación interna en nuestra empresa es consistente y precisa.			
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES				
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
17	Se brinda un buen clima organizacional y condiciones laborales, para el correcto desempeño laboral.			
18	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			

19	Cree usted que la remuneración otorgada por la organización repercute en las condiciones laborales y por ende en el clima organizacional.			
20	Consideras que la remuneración brindada por la organización es acorde con las condiciones laborales otorgadas.			

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre:	Cuestionario de preguntas cerradas		
Autor de la investigación	Jose Arturo Quiroz Pino		
Dimensiones:	realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones labores.		
N° de ítems	20 ítems		
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 3 A veces: 2 Nunca: 1		
Ámbito de aplicación:	Distribuidora Norte Pacasmayo		
Administración:	Presencial en el lugar de la investigación y Formulario Google Online		
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)		
Objetivo:	Describir el nivel del clima organizacional en los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo		
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de magister en gestión pública y doctor en Administración. Dos profesionales laboran en la Universidad Cesar Vallejo, Filial: Chimbote; y, un profesional en el Universidad Nacional de Trujillo. Los cuales evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.		
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de Alfa de Cronbach, se determinó un nivel de confiabilidad alta ($\alpha_1 = 0,86$)		
Unidades de información:	Colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo- Chimbote, 2024		
Organización:	Dimensión	N° de ítem	
	Realización Personal	1-4	
	Involucramiento Laboral	5-8	
	Supervisión	9-12	
	Comunicación	13-16	
	Condiciones Labores	17-20	

Niveles /Valores finales de la variable	Muy buena: [56;64 [Buena: [47; 55 Regular: [38; 46] Deficiente: [29;37] Muy deficiente: [20;28]
---	--

CUESTIONARIO: PRODUCTIVIDAD

Estimado amigo, el presente cuestionario pretende recoger información de la forma como se está gestionando la productividad en los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo. Agradezco que puedas leer detenidamente cada uno de los ítems y marques con una equis (X) la respuesta que creas conveniente. Esta información recolectada tiene fines académicos y son de carácter anónimo, los cuales serán manejados de acuerdo a los objetivos de la investigación.

¡Gracias por tu colaboración!

DIMENSIÓN: EFICIENCIA LABORAL				
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
01	El cumplimiento de las metas se da dentro del plazo establecido			
02	Siente motivación del responsable de su área para cumplir las metas			
03	Se realizan evaluaciones sobre el cumplimiento de las metas de manera continua			
04	Cuenta con los recursos apropiados para realizar sus funciones laborales.			
05	En su área de trabajo se preocupan de brindarle los recursos básicos.			
06	Consideras que los recursos disponibles en nuestra empresa se utilizan de manera eficiente para maximizar la productividad			
07	En caso de necesitar algún recurso, la entrega es en un tiempo prudente.			
08	Los resultados que obtiene por su trabajo siempre son los esperados.			
09	Sus compañeros colaboran en la consecución de los resultados.			
DIMENSIÓN: EFICACIA LABORAL				
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre	A veces	Nunca

		(3)	(2)	(1)
10	Se cumplen a la totalidad los planes elaborados por el supervisor.			
11	Requiere ayuda del algún compañero cuando no puede cumplir con algún objetivo o tarea			
12	Intercambia experiencias con sus compañeros sobre los objetivos cumplidos.			
13	Siente que el estrés le dificulta al logro de los objetivos			
14	Se programan las tareas diarias con anterioridad.			
15	El equipo de trabajo evalúa qué tareas son las más importantes.			
16	Al lograr las tareas siente un incremento en su vocación de servicio.			

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

Nombre:	Cuestionario de preguntas cerradas		
Autor de la investigación	Jose Arturo Quiroz Pino		
Dimensiones:	Eficiencia , eficacia		
N° de ítems	16 ítems		
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 3 A veces: 2 Nunca: 1		
Ámbito de aplicación:	Distribuidora Norte Pacasmayo		
Administración:	Presencial en el lugar de la investigación y Formulario Google Online		
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)		
Objetivo:	Describir el nivel del clima organizacional en los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo		
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de magister en gestión pública y doctor en Administración. Dos profesionales laboran en la Universidad Cesar Vallejo, Filial: Chimbote; y, un profesional en el Universidad Nacional de Trujillo. Los cuales evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.		
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de Alfa de Cronbach, se determinó un nivel de confiabilidad alta ($\alpha_1 = 0,88$)		
Unidades de información:	Colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo- Chimbote, 2024		
Organización:	Dimensión	N° de ítem	
	Eficiencia	1-9	
	Eficacia	10-16	
Niveles /Valores finales de la variable	Muy buena: [44;50[Buena: [37; 43] Regular: [30; 36] Deficiente: [23;29] Muy deficiente: [16;22]		

Anexo 3: Evaluación de juicio de expertos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Clima Organizacional y la productividad de los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable clima organizacional


El clima organizacional, es la convivencia afectiva y armoniosa elemental para el buen desempeño de los trabajadores donde las relaciones interpersonales positivas propiciaran ambientes agradables y de mutuo acuerdo. Brito (2020) y Coello (2022)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Realización personal	Logros obtenidos	La empresa brinda buen clima laboral para realizar los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
		Se reconocen los logros en el trabajo	1	1	1	1	
	Oportunidades de crecimiento	Existen oportunidades de progresar en la institución	1	1	1	1	
		Se fomenta el desarrollo personal y se premia los logros obtenidos como parte de la cultura de la empresa	1	1	1	1	
Involucramiento	Identificación	La empresa brinda un buen clima organizacional y asegura una correcta identificación de los colaboradores con ella.	1	1	1	1	
		Se siente comprometido con el éxito en la organización	1	1	1	1	
	Coordinación laboral	Consideras que el clima organizacional impacta de manera positiva al involucramiento laboral e influye en la cantidad de asistentes a reuniones de coordinación	1	1	1	1	

		Considera usted que la empresa involucra laboralmente a sus colaboradores en las diversas coordinaciones	1	1	1	1	
Supervisión	Supervisiones realizadas	Cree usted que las constantes supervisiones aseguran un clima organizacional óptimo.	1	1	1	1	
		Consideras que los líderes realizan una correcta supervisión, para asegurar la efectividad de los procesos.	1	1	1	1	
	Apoyo y orientación	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	1	1	1	1	
		En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	1	1	1	1	
Comunicación	Fluidez	Los líderes se comunican de manera correcta y este impacta de manera positiva al clima organizacional.	1	1	1	1	
		Consideras que la comunicación imprecisa tiene un impacto significativo en la moral de los empleados	1	1	1	1	
	Precisión	Sientes que hay barreras que dificultan la comunicación precisa en nuestro entorno laboral	1	1	1	1	
		Dirías que la comunicación interna en nuestra empresa es consistente y precisa.	1	1	1	1	
Condiciones Laborales	Condiciones del lugar	Se brinda un buen clima organizacional y condiciones laborales, para el correcto desempeño laboral.	1	1	1	1	
		Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	1	1	1	

	Remuneraciones	Cree usted que la remuneración otorgada por la organización repercute en las condiciones laborales y por ende en el clima organizacional.	1	1	1	1	
		Consideras que la remuneración brindada por la organización es acorde con las condiciones laborales otorgadas.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario del Clima Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del clima organizacional en los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo
Nombres y apellidos del experto	Dra. Mirelly Sonia Aguilar Sanchez
Documento de identidad	32969014
Años de experiencia en el área	Más de 15 años
Máximo Grado Académico	Dr. en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	Nuevo Chimbote, 13 de mayo del 2024


Matriz de validación del cuestionario de la variable productividad

La productividad laboral es el nivel de rendimiento que demuestra el trabajador en ejecutar una actividad manifestando sus habilidades, destrezas y motivación en el proceso productivo para cumplir con los logros en un determinado tiempo Garcia et al, (2019) y Serna (2021)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia Laboral	Cumplimiento de metas	El cumplimiento de las metas se da dentro del plazo establecido	1	1	1	1	
		Siente motivación del responsable de su área para cumplir las metas	1	1	1	1	
		Se realizan evaluaciones sobre el cumplimiento de las metas de manera continua	1	1	1	1	
		Cuenta con los recursos apropiados para realizar sus funciones laborales.	1	1	1	1	
	Utilización de recursos	En su área de trabajo se preocupan de brindarle los recursos básicos.	1	1	1	1	
		Consideras que los recursos disponibles en nuestra empresa se utilizan de manera eficiente para maximizar la productividad	1	1	1	1	

	Resultados obtenidos	En caso de necesitar algún recurso, la entrega es en un tiempo prudente.	1	1	1	1	
		Los resultados que obtiene por su trabajo siempre son los esperados.	1	1	1	1	
		Sus compañeros colaboran en la consecución de los resultados	1	1	1	1	
Eficacia Laboral	Cumplimiento de planes	Se cumplen a la totalidad los planes elaborados por el supervisor.	1	1	1	1	
		Requiere ayuda del algún compañero cuando no puede cumplir con algún objetivo o tarea	1	1	1	1	
	Logro de objetivos	Intercambia experiencias con sus compañeros sobre los objetivos cumplidos.	1	1	1	1	
		Siente que el estrés le dificulta al logro de los objetivos	1	1	1	1	
		Se programan las tareas diarias con anterioridad.	1	1	1	1	
	Secuencia de actividades	El equipo de trabajo evalúa qué tareas son las más importantes.	1	1	1	1	
		Al lograr las tareas siente un incremento en su vocación de servicio.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de productividad
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de productividad en los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo
Nombres y apellidos del experto	Dra. Mirelly Sonia Aguilar Sanchez
Documento de identidad	32969014
Años de experiencia en el área	Más de 15 años
Máximo Grado Académico	Dr. en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	Nuevo Chimbote, 13 de mayo del 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Clima Organizacional y la productividad de los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable clima organizacional


El clima organizacional, es la convivencia afectiva y armoniosa elemental para el buen desempeño de los trabajadores donde las relaciones interpersonales positivas propiciaran ambientes agradables y de mutuo acuerdo. Brito (2020) y Coello (2022)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Realización personal	Logros obtenidos	La empresa brinda buen clima laboral para realizar los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
		Se reconocen los logros en el trabajo	1	1	1	1	
	Oportunidades de crecimiento	Existen oportunidades de progresar en la institución	1	1	1	1	
		Se fomenta el desarrollo personal y se premia los logros obtenidos como parte de la cultura de la empresa	1	1	1	1	
Involucramiento	Identificación	La empresa brinda un buen clima organizacional y asegura una correcta identificación de los colaboradores con ella.	1	1	1	1	
		Se siente comprometido con el éxito en la organización	1	1	1	1	
	Coordinación laboral	Consideras que el clima organizacional impacta de manera positiva al involucramiento laboral e influye en la cantidad de asistentes a reuniones de coordinación	1	1	1	1	

		Considera usted que la empresa involucra laboralmente a sus colaboradores en las diversas coordinaciones	1	1	1	1	
Supervisión	Supervisiones realizadas	Cree usted que las constantes supervisiones aseguran un clima organizacional óptimo.	1	1	1	1	
		Consideras que los líderes realizan una correcta supervisión, para asegurar la efectividad de los procesos.	1	1	1	1	
	Apoyo y orientación	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	1	1	1	1	
		En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	1	1	1	1	
Comunicación	Fluidez	Los líderes se comunican de manera correcta y este impacta de manera positiva al clima organizacional.	1	1	1	1	
		Consideras que la comunicación imprecisa tiene un impacto significativo en la moral de los empleados	1	1	1	1	
	Precisión	Sientes que hay barreras que dificultan la comunicación precisa en nuestro entorno laboral	1	1	1	1	
		Dirías que la comunicación interna en nuestra empresa es consistente y precisa.	1	1	1	1	
Condiciones Laborales	Condiciones del lugar	Se brinda un buen clima organizacional y condiciones laborales, para el correcto desempeño laboral.	1	1	1	1	
		Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	1	1	1	

	Remuneraciones	Cree usted que la remuneración otorgada por la organización repercute en las condiciones laborales y por ende en el clima organizacional.	1	1	1	1	
		Consideras que la remuneración brindada por la organización es acorde con las condiciones laborales otorgadas.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario del Clima Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del clima organizacional en los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo
Nombres y apellidos del experto	Patricia Janet Moreno Núñez
Documento de identidad	18099921
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente contratada Escuela de Posgrado
Número telefónico	949976277
Firma	
Fecha	Nuevo Chimbote, 13 de mayo del 2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable productividad

La productividad laboral es el nivel de rendimiento que demuestra el trabajador en ejecutar una actividad manifestando sus habilidades, destrezas y motivación en el proceso productivo para cumplir con los logros en un determinado tiempo Garcia et al, (2019) y Serna (2021)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia Laboral	Cumplimiento de metas	El cumplimiento de las metas se da dentro del plazo establecido	1	1	1	1	
		Siente motivación del responsable de su área para cumplir las metas	1	1	1	1	
		Se realizan evaluaciones sobre el cumplimiento de las metas de manera continua	1	1	1	1	
		Cuenta con los recursos apropiados para realizar sus funciones laborales.	1	1	1	1	
	Utilización de recursos	En su área de trabajo se preocupan de brindarle los recursos básicos.	1	1	1	1	
		Consideras que los recursos disponibles en nuestra empresa se utilizan de manera eficiente para maximizar la productividad	1	1	1	1	

	Resultados obtenidos	En caso de necesitar algún recurso, la entrega es en un tiempo prudente.	1	1	1	1	
		Los resultados que obtiene por su trabajo siempre son los esperados.	1	1	1	1	
		Sus compañeros colaboran en la consecución de los resultados	1	1	1	1	
Eficacia Laboral	Cumplimiento de planes	Se cumplen a la totalidad los planes elaborados por el supervisor.	1	1	1	1	
		Requiere ayuda del algún compañero cuando no puede cumplir con algún objetivo o tarea	1	1	1	1	
	Logro de objetivos	Intercambia experiencias con sus compañeros sobre los objetivos cumplidos.	1	1	1	1	
		Siente que el estrés le dificulta al logro de los objetivos	1	1	1	1	
		Se programan las tareas diarias con anterioridad.	1	1	1	1	
	Secuencia de actividades	El equipo de trabajo evalúa qué tareas son las más importantes.	1	1	1	1	
		Al lograr las tareas siente un incremento en su vocación de servicio.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de productividad
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de productividad en los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo
Nombres y apellidos del experto	Patricia Janet Moreno Núñez
Documento de identidad	18099921
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente contratada Escuela de Posgrado
Número telefónico	949976277
Firma	
Fecha	Nuevo Chimbote, 13 de mayo del 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Clima Organizacional y la productividad de los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable clima organizacional


El clima organizacional, es la convivencia afectiva y armoniosa elemental para el buen desempeño de los trabajadores donde las relaciones interpersonales positivas propiciaran ambientes agradables y de mutuo acuerdo. Brito (2020) y Coello (2022)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Realización personal	Logros obtenidos	La empresa brinda buen clima laboral para realizar los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
		Se reconocen los logros en el trabajo	1	1	1	1	
	Oportunidades de crecimiento	Existen oportunidades de progresar en la institución	1	1	1	1	
		Se fomenta el desarrollo personal y se premia los logros obtenidos como parte de la cultura de la empresa	1	1	1	1	
Involucramiento	Identificación	La empresa brinda un buen clima organizacional y asegura una correcta identificación de los colaboradores con ella.	1	1	1	1	
		Se siente comprometido con el éxito en la organización	1	1	1	1	
	Coordinación laboral	Consideras que el clima organizacional impacta de manera positiva al involucramiento laboral e influye en la cantidad de asistentes a reuniones de coordinación	1	1	1	1	

		Considera usted que la empresa involucra laboralmente a sus colaboradores en las diversas coordinaciones	1	1	1	1	
Supervisión	Supervisiones realizadas	Cree usted que las constantes supervisiones aseguran un clima organizacional óptimo.	1	1	1	1	
		Consideras que los líderes realizan una correcta supervisión, para asegurar la efectividad de los procesos.	1	1	1	1	
	Apoyo y orientación	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	1	1	1	1	
		En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	1	1	1	1	
Comunicación	Fluidez	Los líderes se comunican de manera correcta y este impacta de manera positiva al clima organizacional.	1	1	1	1	
		Consideras que la comunicación imprecisa tiene un impacto significativo en la moral de los empleados	1	1	1	1	
	Precisión	Sientes que hay barreras que dificultan la comunicación precisa en nuestro entorno laboral	1	1	1	1	
		Dirías que la comunicación interna en nuestra empresa es consistente y precisa.	1	1	1	1	
Condiciones Laborales	Condiciones del lugar	Se brinda un buen clima organizacional y condiciones laborales, para el correcto desempeño laboral.	1	1	1	1	
		Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	1	1	1	

	Remuneraciones	Cree usted que la remuneración otorgada por la organización repercute en las condiciones laborales y por ende en el clima organizacional.	1	1	1	1	
		Consideras que la remuneración brindada por la organización es acorde con las condiciones laborales otorgadas.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario del Clima Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del clima organizacional en los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo
Nombres y apellidos del experto	Humberto José Saldaña Taboada,
Documento de identidad	18073829
Años de experiencia en el área	22 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Derecho, Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Trujillo
Cargo	Docente ordinario auxiliar TC
Número telefónico	948034922
Firma	
Fecha	Nuevo Chimbote, 13 de mayo del 2024


Matriz de validación del cuestionario de la variable productividad

La productividad laboral es el nivel de rendimiento que demuestra el trabajador en ejecutar una actividad manifestando sus habilidades, destrezas y motivación en el proceso productivo para cumplir con los logros en un determinado tiempo Garcia et al, (2019) y Serna (2021)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia Laboral	Cumplimiento de metas	El cumplimiento de las metas se da dentro del plazo establecido	1	1	1	1	
		Siente motivación del responsable de su área para cumplir las metas	1	1	1	1	
		Se realizan evaluaciones sobre el cumplimiento de las metas de manera continua	1	1	1	1	
		Cuenta con los recursos apropiados para realizar sus funciones laborales.	1	1	1	1	
	Utilización de recursos	En su área de trabajo se preocupan de brindarle los recursos básicos.	1	1	1	1	
		Consideras que los recursos disponibles en nuestra empresa se utilizan de manera eficiente para maximizar la productividad	1	1	1	1	

	Resultados obtenidos	En caso de necesitar algún recurso, la entrega es en un tiempo prudente.	1	1	1	1	
		Los resultados que obtiene por su trabajo siempre son los esperados.	1	1	1	1	
		Sus compañeros colaboran en la consecución de los resultados	1	1	1	1	
Eficacia Laboral	Cumplimiento de planes	Se cumplen a la totalidad los planes elaborados por el supervisor.	1	1	1	1	
		Requiere ayuda del algún compañero cuando no puede cumplir con algún objetivo o tarea	1	1	1	1	
	Logro de objetivos	Intercambia experiencias con sus compañeros sobre los objetivos cumplidos.	1	1	1	1	
		Siente que el estrés le dificulta al logro de los objetivos	1	1	1	1	
		Se programan las tareas diarias con anterioridad.	1	1	1	1	
	Secuencia de actividades	El equipo de trabajo evalúa qué tareas son las más importantes.	1	1	1	1	
		Al lograr las tareas siente un incremento en su vocación de servicio.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de productividad
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de productividad en los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo
Nombres y apellidos del experto	Humberto José Saldaña Taboada,
Documento de identidad	18073829
Años de experiencia en el área	22 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Derecho, Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Trujillo
Cargo	Docente ordinario auxiliar TC
Número telefónico	948034922
Firma	
Fecha	Nuevo Chimbote, 13 de mayo del 2024

**Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna
INSTRUMENTO 1: V₁ CLIMA ORGANIZACIONAL**

ENCUESTADOS	ÍTEMS																			
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20
E1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
E2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4
E3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	1
E4	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	2	1
E5	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	1
E6	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	1	3	3	2	1	3	1
E7	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E8	1	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1
E9	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1
E10	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2
E11	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
E12	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1

Utilizar la Prueba de Alfa de Cronbach

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

$\alpha = 0,86$

De acuerdo a la Escala de Alfa de Cronbach, se observa que el valor de **$\alpha = 0,86$** cae en el intervalo **[0,8 – 1,0]**. Lo que indica que la confiabilidad del instrumento es alta y puede ser aplicado a toda la muestra de investigación.

INSTRUMENTO 2: V₂ PRODUCTIVIDAD

	ÍTEMS															
ENCUESTADOS	ITEM 1	ITEM2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16
E1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2
E2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2
E3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
E4	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1
E5	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3
E6	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	1	3	3
E7	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
E8	1	2	2	2	3	3	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1
E9	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1
E10	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2
E11	2	3	2	1	1	3	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1
E12	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1

Utilizar la Prueba de Alfa de Cronbach

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

$\alpha = 0,88$

De acuerdo a la Escala de Alfa de Cronbach, se observa que el valor de **$\alpha = 0,88$** cae en el intervalo **[0,8 - 1,0]**. Lo que indica que la confiabilidad del instrumento es alta y puede ser aplicado a toda la muestra de investigación.

Anexo 5: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Chimbote, 13 de mayo del 2024

Señor(a):
Ing. Nureña Zavaleta, Miguel
DINO - Nuevo Chimbote.
Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del ciclo 3, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicas para obtención de mi Grado de Maestro en ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su presentada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada:

Clima Organizacional y la productividad de los colaboradores en la Distribuidora Norte Pacasmayo 2024

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso de que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración

Atentamente,



QUIROZ PINO, JOSE ARTURO
DNI: 44682750



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Autorización de uso de Información de Dino

Yo Miguel Angel Nureña Zavaleta identificado con DNI 71224526, en mi calidad de colaborador de la empresa Dino.

área de Logística.

con R.U.C N.º 20131644524 ubicada en la ciudad de Nuevo Chimbote

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

- A al señor Quiroz Pino, José Arturo Identificado con DNI 44682750 de la carrera profesional ADMINISTRACIÓN EN NEGOCIOS, para que utilice la siguiente información de Dino – Nuevo Chimbote. Con la finalidad de que pueda desarrollar su Grado de Maestro en ADMINISTRACIÓN EN NEGOCIOS

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de Dino

Mencionar el nombre de Dino


 DINO S.R.L.
 Ing. Miguel Nureña Zavaleta
 LOGÍSTICA CHIMBOTE

Firma y sello del Representante

DNI: 71224526

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del

procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



 Firma del Estudiante
 DNI: 44682750