



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Clima laboral y productividad de los trabajadores en Oechsle Barranca, 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Verónica Amelia La Torre Napuri

Asesor

M(o). Manuel Vicente Bustamante Cerna

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CIENCIAS EMPRESARIALES

ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Veronica Amelia La Torre Napuri	74963124	27/12/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
M(o). Manuel Vicente Bustamante Cerna	15727369	0000-0003-2848-9517
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Félix Gil Caro Soto	32124959	0000-0002-0946-5395
M(o). Carlos Manuel León Sánchez	41199839	0000-0003-0730-5504
M(o). Williams Ramiro Calla Jaimes	41469196	0000-0002-3174-2248

Clima Laboral y productividad de los trabajadores en Oechsle Barranca, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	20%	3%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%

Clima laboral y productividad de los trabajadores en Oechsle

Barranca, 2023

Autora

Veronica Amelia La Torre Napuri

Tesis Pregrado

Asesor

M(o). Manuel Vicente Bustamante Cerna

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional De Administración

Huacho – Perú

2024

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mi familia, en especial a mi madre, esposo e hija quienes fueron un gran soporte durante mis años académicos, gracias por siempre estar para mí y apoyarme en cada momento.

Veronica Amelia La Torre Napuri

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, y a todos los que aportaron para que logre mi meta profesional, también un agradecimiento especial a mis padrinos por todo su apoyo durante estos años de mi vida personal y profesional

Veronica Amelia La Torre Napuri

ÍNDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCION	xiii
CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del Problema	4
2.1. Problema general	4
2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la Investigación	4
2.1. Objetivo General	4
2.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación	5
1.5. Delimitaciones del Estudio	5
1.6. Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación.	7
2.1.1. Antecedentes internacionales	7
2.1.2 Antecedentes nacionales	8
2.2. Bases Teóricas	9
Variable independiente: Clima Laboral	9
CLIMA LABORAL	10
2.3. Bases filosóficas	14
CLIMA LABORAL	14
2.4. Definición de términos básicos.	15
2.5. Hipótesis de la investigación	15

2.5.1. Hipótesis general.....	15
2.5.2 Hipótesis específicas	16
2.6. Operacionalización de variables.....	17
CAPÍTULO III	20
METODOLOGIA.....	20
3.1. Diseño Metodológico.....	20
3.2. Población y muestra	20
3.3. Técnicas de recolección de datos.	21
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	21
3.5.1. Tabla 1. Confiabilidad del instrumento del clima laboral y productividad de los trabajadores en Oechsle Barranca 2023.	22
CAPITULO IV.....	23
ANALISIS DE LOS RESULTADOS	23
CAPITULO V	31
DISCUSIÓN.....	31
CAPITULO VI.....	33
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	33
5.1. Fuentes documentales.....	35
5.2. Fuentes bibliográficas	39
5.3. Fuentes hemerográficas	41
5.4. Fuentes electrónicas	45
ANEXO	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Confiabilidad del instrumento -----	22
Tabla 2 Clima laboral-----	23
Tabla 3 Comunicación -----	23
Tabla 4 Liderazgo-----	24
Tabla 5 Condiciones físicas-----	24
Tabla 6 Productividad -----	25
Tabla 7 Eficiencia-----	25
Tabla 8 Eficacia-----	26
Tabla 9 El Clima Laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023 -----	27
Tabla 10 La comunicación se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.-----	28
Tabla 11 El liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023. -----	29
Tabla 12 Las condiciones físicas se relacionan con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023. -----	30

RESUMEN

La finalidad del análisis fue “*Determinar de qué manera el Clima Laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023.*” fue un estudio de tipo básica descriptivo, diseño no experimental de corte transversal puesto que su objetivo fundamental es describir un tema de para la comunidad, sin tratar de cambiar la realidad, también es una investigación correlacional, ya que busca mostrar la relación que existe entre las variables.

La población está conformada por los colaboradores que trabajan en la empresa el cual es un aproximado de 56 colaboradores

El instrumento elegido es el cuestionario, una para cada variable, a su vez cada variable se divide en tres dimensiones conformada por tres indicadores.

Concluyendo que el clima laboral se relaciona positivamente alta con la productividad de los trabajadores de la tienda Oechsle Barranca, 2023; con una significancia del 0,000 y un coeficiente de correlación del 0,716 el cual es un coeficiente de correlación positiva alta, infiriendo que, si se incrementa el óptimo clima laboral de la entidad, la productividad se incrementará.

Palabras Claves: Clima laboral, productividad, empresa.

ABSTRACT

The purpose of the analysis was “To determine how the Work Environment is related to the productivity of the workers at Tiendas Oechsle Barranca, 2023.” It was a basic descriptive study, with a non-experimental cross-sectional design since its fundamental objective is to describe an issue for the community, without trying to change reality. It is also correlational research, since it seeks to show the relationship that exists between variables.

The population is made up of the employees who work in the company, which is approximately 56 employees.

The instrument chosen is the questionnaire, one for each variable, in turn each variable is divided into three dimensions made up of three indicators.

Concluding that the work environment is highly positively related to the productivity of the workers at the Oechsle Barranca store, 2023; with a significance of 0.000 and a correlation coefficient of 0.716 which is a high positive correlation coefficient, inferring that, if the optimal work environment of the entity is increased, productivity will increase.

Keywords: Work environment, productivity, company.

INTRODUCCION

La investigación busca determinar de que manera el clima laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023. En la investigación se encuentra fundamentada la variable clima laboral y sus dimensiones: comunicación, liderazgo, condiciones físicas. En la misma línea se explica la segunda variable Productividad, y sus dimensiones: eficiencia y eficacia.

Además, las recomendaciones que se encuentran en la investigación, ayudarán a las tiendas Oechle a mejorar el clima laboral y la productividad de los trabajadores.

La investigación se encuentra estructurada por seis capítulos:

En el Capítulo I: se encuentra compuesto por el planteamiento del problema, realidad de la problemática, formulaciones del problema general y los objetivos de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico, estructurado por los antecedentes de la investigación, definiciones de conceptos, bases teóricas, hipótesis general y específicos.

Capitulo III: La metodología de la investigación, el cual se encuentra compuesto por el diseño metodológico, enfoque y tipo de investigación, población y muestra, técnica de recolección de información y los procesamientos de las informaciones.

Capitulo IV: Resultados, compuesto por las tablas estadísticas descriptivas, figuras e interpretación.

Capitulo V: Compuesta por la discusión de la presente investigación.

Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones

Para finalizar, también se encuentra establecida la referencia bibliográficas documentales, hemerográficas y electrónicas, así como los respectivos anexos de la investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática

Una empresa es una organización que está conformada por grupos de personas, bienes materiales y financieros, tiene como principal objetivo brindar diversos productos o servicios a los distintos clientes que tiene el mercado. Las empresas están siempre en la búsqueda de su desarrollo y crecimiento, por lo que invierten esfuerzos para lograr alcanzar sus metas propuestas por cada organización.

En la búsqueda ese crecimiento, las empresas recurren a distintas formas de optimizar sus procesos, como por ejemplo nuevas tecnologías o capacitaciones que ayuden mejorar el nivel de productividad de todos sus trabajadores. También buscan lograr disminuir costos de producción y tiempos, de manera que de esta manera se pueda obtener mayores utilidades posibles, que permitan alcanzar las metas propuestas. Como ya se mencionó, todas las empresas están conformadas por personas, quienes son una parte fundamental de su capital ya que estas son las que se encargan de llevar a cabo todos los procesos de una organización, y de interactuar con los clientes. Al respecto, Valencia menciona que “el capital humano constituye un activo intangible que tiene la capacidad de apoyar el incremento de la productividad, impulsar la innovación y con ello la competitividad” (2005, p. 20). Debido a la importancia que representa el capital humano en toda organización, en su gran mayoría las empresas, actualmente, se preocupan por obtener un óptimo clima laboral dentro de sus organizaciones, de modo que los trabajadores se sientan bien trabajando y de esta manera puedan desenvolverse una forma más óptima. Actualmente a nivel mundial, el clima laboral en las distintas organizaciones cobra mayor relevancia dado a que vivimos en un mundo que está cada vez más globalizado y competitivo, en donde los aspectos del clima laboral pueden convertirse en factores que

marquen la diferencia y posibiliten a una organización a llegar hacer más exitosa que su competencia. Así se constata en el medio empresarial, que a lo largo de los últimos años en todas las organizaciones se han implementado una serie de estrategias para generar un adecuado clima laboral, que permita al trabajador poder desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, capacidades intelectuales y sobre todo las relaciones interpersonales. Todo esto va a contribuir y así poder encaminar en el logro y meta de las empresas. Desde hace buen tiempo, los gerentes están tomando mayor importancia con respecto al clima laboral en las organizaciones, ya que esto puede contribuir y encaminar en el logro de los objetivos organizacionales. Habitualmente, el clima Laboral ha sido vista como algo secundario y sin la debida relevancia. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas empresas se ha limitado a la administración de las planillas del personal y las relaciones colectivas de trabajo. Sin embargo, esto ha dado un giro no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional, puesto que el ser humano necesita un adecuado y apropiado ambiente para su mejor desenvolvimiento. Esto muestra que el éxito o el fracaso de las organizaciones va depender en gran medida del grado de percepción y el compromiso que tienen los trabajadores con respecto a las funciones que realizan en la empresa. Para lograr ello se tiene que generar todas las condiciones necesarias y se pueda conseguir un trabajo idóneo. Entonces el clima laboral, se va a convertir en un aspecto crucial, dado que los éxitos de las organizaciones van a depender en gran medida es ella, sumando a ello el talento humano. Este último implica mucho en el logro de los objetivos de las organizaciones siendo uno de ellos el de la productividad. De esta manera el Clima laboral se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas.

En el Perú respecto al clima laboral según la consultora Dench (Diario Gestion,2021) señalan que el 55% de trabajadores peruanos afirman sentir miedo de cometer errores ya

que las razones de sentir miedo o vergüenza en el trabajo se deben a múltiples factores, siendo el principal el de tener a un jefe castigador y autoritario, afectando la productividad de los trabajadores en el desenvolvimiento de su trabajo al plantear ideas e iniciativas para el buen funcionamiento de la empresa.

Esta investigación, se centra no sólo en el clima laboral, sino que también en la productividad que va a tener la organización. Se reconoce que el clima laboral es parte fundamental de una organización, ya que tiene una relación directa con la productividad y a su vez, también determina en el logro de los objetivos organizacionales. Para que podamos determinar el clima laboral se plantean diversas interrogantes, con las cuales las respuestas pueden ser distintas, de acuerdo al espacio, donde se va aplicar y todas estas se respetan. Sin embargo, la esencia no cambia por más que se aplique en diferentes espacios y contextos. La finalidad sigue siendo, lograr los objetivos de la organización, brindando todo lo necesario al trabajador que se desempeña dentro de la empresa.

Oechsle es la Tienda por Departamento que pertenece al Grupo Intercorp y que ofrece diversas categorías, incluyendo moda, tecnología, equipamiento del hogar y deporte.

A la provincia de Barranca llego hace 10 años, cuenta con un buen posicionamiento dentro del mercado, cuenta con una infraestructura moderna y llamativa además de ser caracterizada por sus atractivas promociones y ofertas además por tener lo último en moda, con diseños novedosos para todas las edades y géneros.

Con respecto, al clima laboral en la empresa OECHSLE, de la ciudad de BARRANCA, se observó que el ambiente laboral no es óptimo a un 100%. Es decir, aún hay factores que no permiten lograr ese resultado, esto puede ser también por la percepción de algunos trabajadores o que aún hay algunos factores que faltan ser trabajados para poder lograr un óptimo resultado.

La presente investigación busca encontrar como se relaciona el clima laboral en la productividad de la empresa Oechsle Barranca.

1.2. Formulación del Problema

2.1. Problema general

¿De qué manera el Clima laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023?

2.2. Problemas específicos

¿De qué manera la comunicación se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023?

¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023?

¿De qué manera las condiciones físicas se relacionan con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023?.

1.3. Objetivos de la Investigación

2.1. Objetivo General

Determinar de qué manera el Clima Laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023.

2.2. Objetivos específicos

Determinar de qué manera la comunicación se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

Determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

Determinar de qué manera las condiciones físicas se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

1.4. Justificación

Justificación por su conveniencia

Dado que el estudio tiene como propósito conocer si la empresa Oechsle Barranca está aplicando correctamente el clima laboral, de este modo conocer de qué manera se relaciona con la productividad de los trabajadores, siendo temas relevantes para la empresa.

Justificación practica

La investigación tiene como objetivo plantear recomendaciones con la finalidad de solucionar las falencias en el contexto problemático cuyas dificultades están afectando las dos variables.

Justificación por su relevancia social

El estudio a través de los resultados coayuda a las empresas a reconocer sus fortalezas y debilidades en la productividad de los trabajadores y, con las recomendaciones ayudar a potenciar las fortalezas y superar las debilidades con la finalidad de lograr un clima laboral en el entorno empresarial.

1.5. Delimitaciones del Estudio

Delimitación geográfica: Tiendas Oechsle Barranca

Delimitación temporal: enero del 2023 a agosto del 2023

Delimitación social: trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca

Delimitación semántica: clima laboral y productividad.

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación es factible ya que se cuenta con los recursos humanos, financieros y materiales para asegurar su realización. De la misma manera se cuenta con los permisos de la empresa mencionada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Vallejo (2021), “Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria”. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Su objetivo es establecer si existe una relación entre el clima laboral y la productividad de las organizaciones de la economía popular y solidaria. La investigación es diseño descriptivo, no experimental, se trabajó con una población de 45 empleados, concluyendo que no existía una relación entre la percepción del clima laboral y la productividad de los trabajadores de la Fundación Salientito.

Vilema (2018), “Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores”. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Su objetivo es Aportar al incremento del nivel de desempeño laboral del personal de la empresa, mediante estrategias especializadas en la comunicación, toma de decisiones y motivación. . La investigación es diseño descriptivo, cuantitativo, se trabajo con una población de 31 trabajadores. Finalmente se llegó a la conclusión que el índice de Spearman de correlación realizado a todo el personal es de 86.2% y el índice de Spearman de correlación realizado al personal de planta de 77.9% confirma la interdependencia entre los factores; por lo que, es imperante conservar y mejorar el clima organizacional para asegurar un eficiente desempeño que garantice el cumplimiento de los planes y la productividad.

Torres, A & Yaima, F (2021), “El clima laboral y sus efectos en la productividad empresarial: una mirada a empresas colombianas”. Universidad Nacional Abierta y

a Distancia. Su objetivo exponer y analizar los factores organizacionales comunes entre sí, de diferentes empresas colombianas y su incidencia en la productividad y satisfacción laboral. La investigación es de diseño descriptivo, cuantitativo, se trabajó con una población. Concluyó que la comunicación es la pieza clave de toda organización para su desarrollo, determinando que en la empresa la comunicación en moderada y no se fomenta mucho.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Alejos (2022) “Clima organizacional y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Concepción – Huancayo periodo 2022”. Universidad Nacional de Huancavelica. Su objetivo es determinar cómo se relaciona el clima organizacional y la productividad laboral en los trabajadores, para ello se utilizó la metodología descriptiva, correlacional como un instrumento validado, para ello se trabajó con 71 colaboradores de la Municipalidad, concluyendo que mediante el análisis estadístico con el coeficiente Rho de Spearman un coeficiente de correlación inversa de $r=-0,922$; $p>0.01$ que a menor clima organizacional mayor será la productividad laboral del colaborador de la Municipalidad Provincial de Concepción.

Retamozo (2016) “Clima laboral y productividad de los trabajadores en la empresa Corporación Wama Sac- Tiendas Pieers, San Juan de Lurigancho en el año 2016”. Universidad Cesar Vallejo. El objetivo general de la presente investigación fue: determinar la relación que existe entre Clima Laboral y Productividad. La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al método cuantitativo. Se siguió el modelo de la investigación de tipo descriptivo – correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo

representada por 30 colaboradores de la empresa Corporación Wama Sac en el presente año. Las técnicas e instrumento de investigación empleadas fueron la encuesta y el cuestionario, respectivamente. Finalmente se llegó a la conclusión que: el clima laboral tiene una relación moderada del 60% con la productividad en la empresa Corporación Wama Sac – Tiendas Pieers, S.J.L, 2016 debido a que la valoración, percepciones, regulaciones y normativas y por últimos los elementos poseen puntuaciones buenas que contribuyen de forma positiva en la productividad

Yarleque Hernandez, C. S. (2022). “Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas. Universidad Cesar Vallejo. La presente investigación tuvo como objetivo Determinar la relación del clima organizacional con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas; se basó en la metodología de un estudio básico, cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal; se utilizó la técnica de la encuesta con los instrumentos denominados cuestionarios. Por lo tanto, se concluyó que, existe una correlación significativa positiva alta, entre el clima organizacional y la productividad laboral en una institución pública de salud-Amazonas, lo que quiere decir, que mientras más clima organizacional exista en la institución pública de salud, el personal de una institución pública de salud-Amazonas será más productivo.

2.2. Bases Teóricas

Variable independiente: Clima Laboral

CLIMA LABORAL

Según Bordas (2016), citado por Vallejo (2021), nos menciona que el clima laboral se puede describir como la combinación de diversos elementos intangibles que se encuentran dentro del entorno laboral de una organización. Estos elementos pueden influir en los comportamientos y actitudes de los empleados, lo que a su vez tiene un impacto directo en los niveles de rendimiento de la organización. El clima laboral puede ser evaluado de manera cuantitativa a través de la percepción subjetiva de cada miembro de la organización, con el propósito de determinar el estado actual del ambiente laboral. Sin embargo, el clima laboral puede variar con el tiempo, ya que está sujeto a múltiples factores que pueden ser modificados.

Según Torres (2015), citado por Gómez (2021) afirma que el clima laboral está fuertemente influenciado por el estilo de dirección del líder. El establecimiento de un clima laboral favorable está directamente relacionado con los objetivos de la organización, y uno de estos objetivos es crear un flujo de liderazgo adecuado para alcanzar metas a través de la motivación y el comportamiento del líder.

- **COMUNICACIÓN**

Según Perino (2021) La comunicación, que implica el intercambio de información entre dos o más personas con el propósito de transmitir y recibir mensajes, desempeña un papel fundamental en el establecimiento de una buena comprensión entre las personas. Este proceso involucra a un emisor y a un receptor, y se materializa a través del mensaje que se desea comunicar, permitiendo así compartir opiniones, datos e información sobre un tema específico.

Roa (2017) La comunicación desempeña un papel crucial al permitirnos expresar nuestras opiniones y es de suma importancia otorgarle un papel destacado en nuestras

vidas, dado que los seres humanos dependen de los demás para sobrevivir. La interacción social es una parte inherente de nuestra naturaleza y contar con una buena comunicación puede marcar la diferencia en nuestra capacidad para alcanzar el éxito personal. En el ámbito organizacional, la comunicación adquiere una relevancia aún mayor, ya que facilita la alineación de ideas entre la gerencia y los empleados mediante objetivos comunes. Esta colaboración mutua conlleva beneficios tanto para el crecimiento individual de los empleados como para la eficiencia en las tareas realizadas, generando así mayores ingresos para la compañía.

- **LIDERAZGO**

Prada (2019), citado por Dávila y Silva (2022), menciona que el liderazgo resultado de ejercer influencia sobre grupos o individuos dentro de una organización, mediante la aplicación de técnicas persuasivas, se logra generar confianza y establecer una credibilidad mutua. Esto, a su vez, fomenta actitudes positivas y contribuye al logro de las metas propuestas.

Para Gómez (2021) el liderazgo juega un papel crucial en el ambiente laboral de una organización y tiene un impacto tanto en la salud física como mental del personal. El liderazgo desempeña un papel importante en la forma en que los empleados perciben su satisfacción laboral y está relacionado con su bienestar general. Las cualidades necesarias para el liderazgo son fundamentales para establecer un entorno laboral adecuado que permita a los miembros del personal crecer y desarrollarse. Los líderes tienen la capacidad de generar un clima laboral de calidad, donde las percepciones de flexibilidad, organización, sentido de pertenencia, comunicación y reconocimiento tengan un impacto positivo en los resultados de la organización.

- **CONDICIONES FISICAS**

Balbín(2022) nos dice que la condición física se refiere a la capacidad de una persona para realizar las tareas diarias de manera adecuada y enérgica, disfrutar de actividades de ocio, ser capaz de hacer frente a situaciones inesperadas que requieren un esfuerzo adicional y retrasar la aparición y prevención de la fatiga tanto como sea posible.

Según DAFT (s.f.) las condiciones físicas presentes en el entorno laboral pueden tener un impacto tanto positivo como negativo en el ambiente de trabajo. Elementos como la iluminación, ventilación, limpieza, organización, estímulos visuales y auditivos, climatización y seguridad, entre otros factores, influyen en el nivel de comodidad y estado de ánimo de los trabajadores. Estas condiciones físicas se convierten en un factor determinante en el rendimiento laboral.

Las condiciones físicas engloban las características ambientales presentes en el entorno laboral, como la iluminación, el sonido, la distribución de espacios, la ubicación de las personas y los utensilios utilizados, entre otros aspectos. Por ejemplo, un entorno con iluminación natural, pantallas de ordenador equipadas con filtros de cristal óptico de alta protección, sin desorden ni ruidos, favorece el bienestar de aquellos que pasan largas horas trabajando y tiene un impacto positivo en la calidad de su desempeño. La investigación científica ha demostrado de manera concluyente que las mejoras en la iluminación aumentan significativamente la productividad. (Rubio Navarro, s.f.)

PRODUCTIVIDAD

Solano(2019) señala que la productividad es la relación entre los resultados obtenidos y el capital y los recursos invertidos. "Haz más con menos." En otras palabras, se

refiere a la relación entre productos e insumos en un sistema económico. Del mismo modo, existe una relación entre eficiencia y eficacia.

Almeida y Olivares (2013) mencionan que la productividad se refiere a los resultados obtenidos de un proceso o sistema, por lo que mejorar la productividad significa lograr mejores resultados, teniendo en cuenta los recursos utilizados para lograrlos. La productividad se mide generalmente como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados. Los resultados se pueden medir en unidades de producción, unidades vendidas o ganancias, y los recursos utilizados se pueden cuantificar en función de la cantidad de empleados, el tiempo total utilizado, las horas de máquina, etc. En otras palabras, la medición del desempeño es el resultado de una evaluación adecuada de los recursos utilizados para producir o lograr resultados específicos. Por lo general, la productividad se considera a través de dos componentes: eficiencia y eficacia.

- **EFICIENCIA**

Según la RAE (2023) nos dice que la eficiencia es la capacidad de dirigir algo o alguien para que realice una acción específica o para obtener el resultado deseado utilizando la menor cantidad de recursos posible.

La eficiencia se define como: “Lograr el objetivo con el menor costo unitario posible, haciendo el mejor uso de los recursos disponibles para lograr la meta prevista”. (Mejía, 2017, como se citó en Torres, 2021)

- **EFICACIA**

La medida en que se logran las metas y objetivos del plan, es decir, la medida en que se logran los resultados previstos. La eficiencia implica centrar los esfuerzos de la entidad en los tipos de actividades y procesos que realmente deben realizarse para lograr los objetivos establecidos. (Mejía, 2017, como se citó en Torres, 2021)

Según la RAE (2023) nos dice que la eficacia es la capacidad de producir el efecto deseado o anticipado.

2.3. Bases filosóficas

CLIMA LABORAL

Según Bordas (2016), citado por Vallejo (2021), nos menciona que el clima laboral se puede describir como la combinación de diversos elementos intangibles que se encuentran dentro del entorno laboral de una organización. Estos elementos pueden influir en los comportamientos y actitudes de los empleados, lo que a su vez tiene un impacto directo en los niveles de rendimiento de la organización. El clima laboral puede ser evaluado de manera cuantitativa a través de la percepción subjetiva de cada miembro de la organización, con el propósito de determinar el estado actual del ambiente laboral. Sin embargo, el clima laboral puede variar con el tiempo, ya que está sujeto a múltiples factores que pueden ser modificados.

Según Torres (2015), citado por Gómez (2021) afirma que el clima laboral está fuertemente influenciado por el estilo de dirección del líder. El establecimiento de un clima laboral favorable está directamente relacionado con los objetivos de la organización, y uno de estos objetivos es crear un flujo de liderazgo adecuado para alcanzar metas a través de la motivación y el comportamiento del líder.

PRODUCTIVIDAD

Solano(2019) señala que la productividad es la relación entre los resultados obtenidos y el capital y los recursos invertidos. "Haz más con menos." En otras palabras, se refiere a la relación entre productos e insumos en un sistema económico. Del mismo modo, existe una relación entre eficiencia y eficacia.

Almeida y Olivares (2013) mencionan que la productividad se refiere a los resultados obtenidos de un proceso o sistema, por lo que mejorar la productividad significa lograr mejores resultados, teniendo en cuenta los recursos utilizados para lograrlos. La productividad se mide generalmente como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados.

2.4. Definición de términos básicos.

LIDERAZGO

Prada (2019), citado por Dávila y Silva (2022), menciona que el liderazgo resultado de ejercer influencia sobre grupos o individuos dentro de una organización, mediante la aplicación de técnicas persuasivas, se logra generar confianza y establecer una credibilidad mutua. Esto, a su vez, fomenta actitudes positivas y contribuye al logro de las metas propuestas.

EFICIENCIA

Según la RAE (2023) nos dice que la eficiencia es la capacidad de dirigir algo o alguien para que realice una acción específica o para obtener el resultado deseado utilizando la menor cantidad de recursos posible.

CONDICIONES FISICAS

Balbín(2022) nos dice que la condición física se refiere a la capacidad de una persona para realizar las tareas diarias de manera adecuada y enérgica, disfrutar de actividades de ocio, ser capaz de hacer frente a situaciones inesperadas que requieren un esfuerzo adicional y retrasar la aparición y prevención de la fatiga tanto como sea posible.

2.5. Hipótesis de la investigación

2.5.1. Hipótesis general

El Clima Laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores

de Tiendas Oechsle Barranca, 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

- La comunicación se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.
- El liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.
- Las condiciones físicas se relacionan con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

			Condiciones Físicas	Resultados Individuo Lider Ambientes Iluminación Herramientas Reducción de Ruidos Equipos Clima Laboral
--	--	--	---------------------	---

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño Metodológico

Tipo de investigación

Cuenta con todas las características de ser una investigación básica, porque solamente se observará el fenómeno de estudio en su ambiente natural.

Nivel de Investigación.

Cuenta con todas las características de ser una investigación descriptiva-correlacional, debido a que se medirán las variables en estudio, demostrando si existe relación. Además, es de corte transversal porque las informaciones se obtuvieron en un solo momento.

Enfoque de la investigación

Cuenta con un enfoque cuantitativo, debido a que la recolección de información realizada por medio del cuestionario es convertida a valores numéricos que luego es procesado para obtener los resultados.

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

La población estuvo representada por 55 trabajadores de la empresa Oechsle Barranca.

3.2.2 Muestra

No se calculó

3.3. Técnicas de recolección de datos.

Técnica

Encuesta:

Se utiliza para poder obtener información el cual nos permitirá conocer de manera objetiva y real la situación actual la aplicación reactiva económica y el crecimiento económico.

Instrumento

Cuestionario

Es definido como un listado de preguntas que se encuentran relacionado con los indicadores identificados, con la finalidad de obtener información para poder responder a los problemas, hipótesis y objetivos. Así mismo servirá para poder concluir y dar recomendaciones.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizará la prueba de normalidad de Shapiro Wilk.

El software a emplear será el Statical Package for the Social Sciences- SPSS. Los resultados serán presentados en tablas y figuras.

3.5. Confiabilidad del instrumento

3.5.1. Tabla 1. Confiabilidad del instrumento del clima laboral y productividad de los trabajadores en Oechsle Barranca 2023.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	20

Interpretación.

En la tabla 1, se observa que tiene un coeficiente de Alfa de Cronbach de un ,939. Entendiéndose que el nivel de confiabilidad del instrumento es alto, porque el instrumento debe de ser aplicada.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos por variables y dimensiones

Tabla 2.

		Clima laboral	
		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	5	9,1
	Moderad o	41	74,5
	Alto	9	16,4
	Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca

De la tabla 2, se observa que el 74,5% del total de los encuestados sostienen que el clima laboral es moderado; el 16,4% indican que es alto y solamente el 9.1% del total indican que es bajo.

Tabla 3.

		Comunicación	
		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	10	20,0
	Moderad o	33	59,0
	Alto	12	21,0
	Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca

De la tabla 3, se observa que el 59,0% del total de los encuestados indican que la comunicación entre los colaboradores de la empresa Oechsle es baja; el 21,0% del total indican que es alto y solamente el 20% del total de los encuestados indican que es bajo.

Tabla 4.

		Liderazgo	
		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	22	41,0
	Moderad o	25	45,0
	Alto	8	14,0
	Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca

De la tabla 4, se observa que el 45% de total perciben que el liderazgo dentro de la empresa Oechsle es moderado, el 41% del total de los encuestados perciben que el liderazgo es bajo y el 14% del total indican que es alto.

Tabla 5.

		Condiciones físicas	
		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	12	21,0
	Moderad o	28	50,0
	Alto	15	29,0
	Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca

Interpretación.

De la tabla 5, se observa que el 50% del total de los encuestados perciben que las condiciones físicas en la entidad son moderadas, el 29% del total de los encuestados indican que es alto y el 21% del total indican que es bajo.

Tabla 6.

		Productividad	
		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	4	7,0
	Moderad o	20	36,0
	Alto	31	57,0
	Total	55	100,0

Fuente:

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca

Interpretación.

De la tabla 6, se observa que el 57% de los encuestados perciben que la productividad es alta, el 36% del total perciben que es moderado y solamente el 7% perciben que es bajo.

Tabla 7.

		¿Realizas tus labores con eficiencia?	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	5	7,3
	Casi siempre	15	27,3
	Siempre	35	65,5
	Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca**Interpretación.**

De la tabla 7; el 65,5% del total de los encuestados perciben que realizan sus labores con eficiencia, el 27,3% del total perciben que casi siempre y el 7,3% del total perciben que a veces.

Tabla 8.

¿Es eficaz tu labor para la atención al público?		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	3	5,5
	Casi siempre	17	30,9
	Siempre	35	63,6
	Total	55	100,0

Interpretación.

De la tabla 8, el 63,6% del total percibe que siempre es eficaz en su trabajo, el 30,9% del total indican que casi siempre y el 5,5% del total que a veces.

Contrastación de hipótesis**Regla de decisión**

Si $p\text{-valor} > \alpha$ = Aceptamos la Hipótesis H_0

Si $p\text{-valor} < \alpha$ = Rechazamos H_0 y aceptamos H_1

Contrastación de Hipótesis general

H_1 : El Clima Laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023.

H_0 : El Clima Laboral no se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023.

Tabla 9.

El Clima Laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023.

			Correlaciones	
			CLIMA LABORAL	PRODUCTI VIDAD
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	PRODUCTIVID AD	Coeficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Interpretación.

En la tabla 9, se tiene que el P-valor es de $0,000 < 0,05$ por lo que se infiere que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, afirmando que existe relación del clima laboral con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023. Así mismo, presenta un coeficiente de correlación de 0,716, infiriendo que tiene una correlación positiva alta.

Contrastación de la primera hipótesis específica

H1: La comunicación se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

H0: La comunicación no se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

Tabla 10

La comunicación se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

			Correlaciones	
			Comunicación	Productividad
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Productividad	Coeficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Interpretación.

En la tabla 10, se tiene que el P-valor es de $0,000 < 0,05$ por lo que se infiere que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, afirmando que existe relación de la comunicación con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023. Así mismo, presenta un coeficiente de correlación de 0,670, infiriendo que tiene una correlación positiva moderada.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

H1: El liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

H0: El liderazgo no se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

Tabla 11

El liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

			Liderazgo	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Productividad	Coeficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Interpretación.

En la tabla 11, se tiene que el P-valor es de $0,000 < 0.05$ por lo que se infiere que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, afirmando que existe relación entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023. Así mismo, presenta un coeficiente de correlación de 0,697, infiriendo que tiene una correlación positiva moderada.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

H1: Las condiciones físicas se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

H0: Las condiciones físicas no se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

Tabla 12

Las condiciones físicas se relacionan con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

			Correlaciones	
			Condiciones físicas	Productividad
Rho de Spearman	Condiciones físicas	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Productividad	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Interpretación.

En la tabla 12, se tiene que el P-valor es de $0,000 < 0,05$ por lo que se infiere que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, afirmando que existe relación entre las condiciones físicas y la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023. Así mismo, presenta un coeficiente de correlación de 0,604, entendiéndose que tiene una correlación positiva moderada.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

1. Determinar de qué manera el Clima Laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 9, se muestra una Sig (bilateral) de (0,000) y un coeficiente de correlación de 0,716; por lo que se infiere que existe una correlación positiva alta entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023; respaldada por los resultados de la tabla 2 donde indican que el 16.4% del total de los encuestados indican que el clima laboral es alto; y en la tabla 6 el 57% del total indica que la productividad es alta; los resultados concuerdan con Yarleque Hernandez, C. S. (2022). concluyó que, existe una correlación significativa positiva alta, entre el clima organizacional y la productividad laboral en una institución pública de salud-Amazonas, lo que quiere decir, que mientras más clima organizacional exista en la institución pública de salud, el personal de una institución pública de salud-Amazonas será más productivo.

2. Determinar de qué manera la comunicación se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 10, se muestra una Sig (bilateral) de (0,000) y un coeficiente de correlación de 0,670; por lo que se infiere que existe una correlación positiva moderada entre la comunicación y la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023; respaldado por los resultados de la tabla 3 donde indican que el 21% del total de los encuestados indican que la comunicación es alta; y en la tabla 6 el 57% del total indica que la productividad es alta; coincidiendo con Torres, A & Yaima, F (2021) concluyó que la comunicación es la pieza clave de toda organización para su desarrollo, determinando que en la empresa la comunicación en moderada y no se fomenta mucho.

3. Determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 11 se muestra una Sig (bilateral) de (0,000) y un coeficiente de correlación de 0,697; por lo que se infiere que existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023; respaldado por la tabla 8, donde el 14% del total indican que el liderazgo en la entidad es alto; así mismo en la tabla 6 el 57% del total indica que la productividad es alta; coincidiendo con Vilema (2018), conclusión que el índice de Spearman de correlación realizado a todo el personal es de 86.2% y el índice de Spearman de correlación realizado al personal de planta de 77.9% confirma la interdependencia entre los factores; por lo que, es imperante conservar y mejorar el clima organizacional para asegurar un eficiente desempeño que garantice el cumplimiento de los planes y la productividad.

4. Determinar de qué manera las condiciones físicas se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 12 se muestra una Sig (bilateral) de (0,000) y un coeficiente de correlación de 0,604; por lo que se infiere que existe una correlación positiva moderada entre las condiciones físicas y la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023; respaldado por la tabla 5, donde el 29% del total indican que las condiciones físicas tienen un nivel alto; respaldado por la tabla 6 el 57% del total indica que la productividad es alta; coincidiendo con Retamozo (2016) conclusión que: el clima laboral tiene una relación moderada del 60% con la productividad en la empresa Corporación Wama Sac – Tiendas Pieers, SJL, 2016 debido a que la valoración, percepciones, regulaciones y normativas y por últimos los elementos poseen puntuaciones buenas que contribuyen de forma positiva en la productividad.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

1. Se determinó que el clima laboral se relaciona positivamente alta con la productividad de los trabajadores de la tienda Oechsle Barranca, 2023; con una significancia del 0,000 y un coeficiente de correlación del 0,716 el cual es un coeficiente de correlación positiva alta, infiriendo, que si se incrementa el optimo clima laboral de la entidad, la productividad se incrementará.
2. Se determinó que la comunicación se relaciona positivamente moderada con la productividad de los trabajadores de la tienda Oechsle Barranca, 2023; con una significancia del 0,000 y un coeficiente de correlación del 0,670 el cual es un coeficiente de correlación positiva moderada, infiriendo que, si se incrementa la comunicación entre los colaboradores de la entidad, la productividad se incrementará.
3. Se determinó que el liderazgo se relaciona positivamente moderada con la productividad de los trabajadores de la tienda Oechsle Barranca, 2023; con una significancia del 0,000 y un coeficiente de correlación del 0,697 el cual es un coeficiente de correlación positiva moderada, infiriendo que, si se incrementa el liderazgo entre los colaboradores de la entidad, la productividad se incrementará.
4. Se determinó que las condiciones físicas se relacionan positivamente moderada con la productividad de los trabajadores de la tienda Oechsle Barranca, 2023; con una significancia del 0,000 y un coeficiente de correlación del 0,604 el cual es un coeficiente de correlación positiva moderada, infiriendo que, si se incrementa las óptimas condiciones físicas de la entidad, la productividad se incrementará.

6.2. Recomendaciones

Se recomienda, a que realicen reuniones y orientaciones sobre la importancia del clima laboral y su efecto en la productividad de los colaboradores de la entidad, para mejorar las habilidades de los colaboradores y las relaciones que tienen entre ellos, originado así un ambiente de confianza y transparencia entre los colaboradores originado más compromiso con su trabajo, siendo más eficientes y eficaces. En beneficio a la entidad.

Se recomienda, mejorar la comunicación entre el directorio y los colaboradores, donde las opiniones de los colaboradores sean tomadas en cuenta y así exista la interacción y comunicación fluida que debe de existir en la entidad permitiendo así una mejor claridad y precisión de las informaciones que son importantes para las labores que realicen y con ello también poder solucionar cualquier problema que se presenta en la entidad.

Se recomienda realizar capacitaciones de liderazgo a los directivos lidere de la entidad para mejorar sus habilidades de liderazgo, el cual debe de tener más responsabilidad en su trabajo. Así mismo, debe de motivar positivamente a los colaboradores teniendo una comunicación fluida y clara. En la misma línea, debe de ofrecerse como voluntario para nuevos proyectos o labores desarrollando así las nuevas habilidades y ganar una valiosa experiencia.

Se recomienda al área logística de la entidad, adquirir productos de calidad, donde sea confort y ánimo para los colaboradores, incrementando su productividad y disminuyendo el ausentismo laboral.

CAPITULO V. REFERENCIAS

5.1. Fuentes documentales

Aguilar, L., & Vildoso, C. (2022). *Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de Alfin nuestro banco de Trujillo 2022*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado el 10 de marzo de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97536/Aguilar_FLB-Vildoso_MCA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Aguirre, H., & Carrillo, A. (2018). *Motivacion y desempeño laboral en la Ugel Yarowilca*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32595/aguirre_lh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ALMEIDA ÑAUPAS, J. E., & OLIVARES ROSAS, N. G. (2013). *Diseño e implementación de un proceso de mejora continua en la fabricación de prendas de vestir en la empresa modetex*. tesis, Universidad de San Martín de Porres, Facultad de Ingeniería y Arquitectura, Lima. Obtenido de <https://docplayer.es/2116523-Diseno-e-implementacion-de-un-proceso-de-mejora-continua-en-la-fabricacion-de-prendas-de-vestir-en-la-empresa-modetex.html>

Cadavid, J. (2020). *Satisfacción laboral y motivación en aprendices de una empresa sector avícola colombiano*. Tesis de grado, Universidad de San Buenaventura, Medellín. Recuperado el 10 de Marzo de 2023, de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/7918/1/Satisfaccion_Laboral_Motivacion_Cadavid_2020.pdf

Chambi, J. (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paucarpata en el año 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/7413/RIchtajm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Contreras, G. (2022). Carga laboral y calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un hospital de Lima nivel III - I ,2022. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 08 de noviembre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95934/Contreras_CDJGL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuzquen, S. (2020). Estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume. Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Recuperado el 4 de octubre de 2021, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7287/Cuzquen%20Yocya%20Sara%20Randy%20Deliacir.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Davila Silva, L. A., & Gambini Flores, A. (2022). EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI 2020. Pucallpa, Perú. Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5564/B7_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_LANDERS_DAVILA_AVELINA_GAMBINI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, M. (2020). Calidad de la vida laboral y desempeño laboral en una clinica privada de Lima. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51004/Flores_PML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gomez Live, J. X. (2021). Influencia del estilo de liderazgo en el clima laboral en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Gran Colombia en el año 2020 - 2021. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/18946>
- Huidobro, M. (2020). Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de file:///C:/Users/birne/Downloads/Huidobro_CMM-SD.pdf
- Ipanaqué, D. (2019). Calidad de vida laboral. Caso: Agencia Mercado del Banco de Crédito, Piura 2017. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura, Piura.

Recuperado el 10 de marzo de 2023, de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2660/FCAD-IPA-ROM-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mamani, C. (2022). Cultura organizacional y motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87991>

Mintrop, R., & Órdenes, M. (2017). Motivación laboral de los docentes: un desafío directivo de alto impacto. Universidad de California, Berkeley, 295-332. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Ordenes-2/publication/322634662_Motivacion_laboral_de_los_docentes_Un_desafio_directivo_de_alto_impacto/links/5a7124efa6fdcc33daa9f2a8/Motivacion-laboral-de-los-docentes-Un-desafio-directivo-de-alto-impacto.pdf

Montoya, P., Bello, N., & Neira, J. (18 de Diciembre de 2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. Medicina y Seguridad del trabajo, 66(261), 220-229. Recuperado el 17 de Octubre de 2022, de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n261/1989-7790-mesetra-66-261-220.pdf>

More, H. (2017). Calidad de vida y motivacion en colaboradores de una empresa textil en Puente Piedra, 2017. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3577/More_VHS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pampa, J., & Salazar, A. (09 de Octubre de 2021). Motivación y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., Santiago de Surco, 2021. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80533/Pampa_CHJL_Salazar_EAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pozzuoli, A. (2019). Satisfacción laboral en los colaboradores del banco BBVA Perú agencia Trujillo 2018. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado el 10 de marzo de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51900/Pozzuoli_AA-D-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, L. (2020). Motivación y calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56369/Salazar_ML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez, J. (2019). Analisis sobre calidad de vida desde el impacto del salario emocional. Caso Geopark Colombia S.A.S. Tesis de maestría , Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Recuperado el 10 de marzo de 2023, de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/18d9ee0b-ebfe-4e3e-a0d7-6dec5d37aa16/content>
- Sellan, A. (2020). Análisis de la comunicación interna del Municipio del Cantón Daule y su influencia en el clima laboral en el año 2019. Tesis de licenciatura, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 10 de marzo de 2023, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/49627/1/An%20de%20la%20Comunicaci%20Interna%20del%20Municipio%20del%20Cant%20Daule%20y%20su%20influencia%20en%20el%20Clima%20Laboral%20en%20el%20a%202019.pdf>
- SOLANO, A. M. (2019). DESEMPEÑO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE JUAN GALINDO SLU SUCURSAL DEL PERÚ DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2017. TESIS DE MAESTRÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, Huacho. Obtenido de [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20\(1\).pdf?sequence=1](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20(1).pdf?sequence=1)
- Torres, K., & Ramírez, M. (2021). La motivación y satisfacción laboral en relación con el desempeño en la industria alimenticia del Cantón la Troncal. Tesis de titulación,

Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/57682/1/ICT-151-2021_Ram%c3%adrez_Torres.pdf

Vallejo Ordóñez, A. Á. (2021). “Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria”. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>

Villafuerte, J. (2016). Estudio de la motivación laboral en los funcionarios del departamento de control del servicio de rentas internas de la ciudad de Guayaquil. Tesis magistral, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16043/1/Tesis%20Final%20Jessica%20Villafuerte%20revisado%20al%20Mayo.pdf>

5.2. Fuentes bibliográficas

Balbín, J. (2022). Condición Física. Obtenido de Condición Física: <https://condicionfisica.es/condicion-fisica/>

Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (25 de Septiembre de 2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178-186. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>

DAFT. (s.f.). El medio ambiente físico y el rendimiento de trabajo. Obtenido de Funcion Publica: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-medio-ambiente-fisico-y-el-rendimiento-de-trabajo/28585938#:~:text=El%20tener%20iluminaci%C3%B3n%20ventilaci%C3%B3n%20aseo,factor%20determinante%20de%2

Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). Metodología de la investigación. México D.F., México: Trillas.

- García, L., Giraldo, D., Aguirre, H., Núñez, C., & Quiroz, E. (09 de Marzo de 2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), 85-98. Obtenido de file:///C:/Users/birne/Downloads/Dialnet-CalidadDeVidaLaboralYAutoeficaciaProfesionalEnDoce-8071094.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- INEGI. (2005). *Metodologia de la investigación*. México: INEGI.
- Mora, J., & Mariscal, Z. (Diciembre de 2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(100), 1-11. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- OECD. (2020). *Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020*. OECD Publishing, París. Obtenido de <https://doi.org/10.1787/1256b68d-es>
- Patlán, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V. .
- Poves, J. (2019). Influencia de la motivación laboral en le clima organizacional de disfruta - Huancayo. *Revista Eci Perú*, 112-115. Obtenido de <https://revistas.eciperu.net/index.php/ECIPERU/article/view/240>
- Pujol, L., & Dabos, G. (30 de Marzo de 2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Puma, M., & Estrada, E. (01 de Junio de 2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de file:///C:/Users/birne/Downloads/2141-8993-1-PB.pdf

Revuelto, L. (Septiembre de 2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/168/128>

Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (15 de Enero de 2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 39(16), 17. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacio%20nal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (13 ed.). México: Pearson.

5.3. Fuentes hemerográficas

Aguilar, F., Becerra, A., & Lara, D. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *SCIÉENDO*, 21(3), 369-374. Obtenido de <https://doi.org/10.17268/sciendo.2018.041>

Andrade, Z. (2019). Administración de la calidad de vida laboral en psicólogos evaluadores de centros de reconocimiento de conductores Bogotá, Colombia. *Revista estratégica organizacional*, 8(2), 145-178. Obtenido de <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-estrategica-organizacio/article/view/3435/3397>

Berardi, A. (2015). Motivación laboral y Engagement. Universidad Fasta, 1-67. Recuperado el 18 de Abril de 2022, de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf

Carcasi, O. (2018). *Revista científica investigación Andina*. *Revista Andina*, 18(1). Obtenido de <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/593/520>

- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (Diciembre de 2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128. Obtenido de <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Checa, V., & Rodriguez, T. (2018). Analisis de liderazgo y su relacion con la motivacion laboral en S.E.R.L.I sociedad prorehabilitacion en guayaquil en el año 2016. *Revista de comunicacion de la SEECI(44)*, 155-170. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567009/523556567009.pdf>
- Cruz, J. (29 de Mayo de 2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión(45)*, 58-81. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Govea, K., & Zuñiga, D. (12 de Marzo de 2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación & Negocios*, 13(21), 15-22. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Guayacán, I., Zárate, A., & Contreras, O. (22 de Junio de 2022). Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: un estudio empírico en el sector de la educación superior. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 222-234. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v38n163/0123-5923-eg-38-163-222.pdf>
- Herrera, L., Naranjo, P., Betancur, L., & Hurtado, L. (2017). Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella. *Revista CIES*, 8(1), 23-42. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de <file:///C:/Users/birne/Downloads/109-344-3-PB.pdf>
- Jiménez, A., Bravo, C., & Toledo, B. (12 de Mayo de 2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigacion Psicologica(23)*, 63-79. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n23/n23_a06.pdf
- León, A., & Gómez, M. (28 de Junio de 2022). Teletrabajo en el ámbito organizacional y su impacto en la satisfacción laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 4(1),

449-460. Obtenido de <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/226/143>

Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A., & Cortez, H. (08 de Julio de 2019). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1), 87-95. Obtenido de <https://www.scielo.org/pdf/spm/2020.v62n1/87-95/es>

Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A., & Cortez, H. (08 de Julio de 2019). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1), 87-95. Obtenido de <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247/11833>

Marapacuto, B., & Rodríguez, J. (05 de Septiembre de 2022). Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Gas Comunal, región Los Llanos, Venezuela. *Compendium*, 25(48), 1-23. Obtenido de <https://revistas.uclave.org/index.php/Compendium/article/view/4167/2691>

Marin, H., & Placencia, M. (06 de Octubre de 2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*, 17(4), 42-52. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (22 de Abril de 2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>

Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G., & Larrañaga, A. (24 de Enero de 2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 44-67. Recuperado el 19 de Abril de 2022, de <file:///C:/Users/birne/Downloads/Dialnet-AnalisisDeCalidadDeVidaLaboralYCompetitividadEnEmp-6466987.pdf>

- Montes, E. (2019). La satisfacción laboral. Una oportunidad para el florecimiento humano. *Summa Humanitatis*, 11(1), 33-50. Obtenido de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/summa_humanitatis/article/view/22697
- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (19 de Noviembre de 2018). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 6(1), 1-24. Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>
- Peña, H., & Villón, S. (27 de Octubre de 2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Scientific*, 3(7), 177-192. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Pozos, B., Plascencia, A., Preciado, L., Rayas, K., & Acosta, M. (11 de Noviembre de 2021). Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *NURE investigación: Revista Científica de enfermería*, 18(115), 1-11. Recuperado el 10 de marzo de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>
- Ríos, T. (2018). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016. Tesis de licenciatura, Universidad San Martín de Porres, Lima. Recuperado el 19 de Abril de 2022, de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, N. (2019). Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima 2018. Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/30b4d8a7-9bc1-428a-93d1-13fd3930e031/content>
- Sanz, W. (29 de Diciembre de 2021). Calidad de vida laboral y responsabilidad social corporativa interna en las empresas multinivel. *Ciencia Latina Revista Científica*

Multidisciplinar, 6(1), 1-21. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1640/2301>

Valero, V., Pari, M., Coaquira, H., & Laurente, V. (01 de Junio de 2022). Estrés y satisfacción laboral en profesores del Altiplano peruano. Encuentros. Revista De Ciencias Humanas, Teoría Social Y Pensamiento Crítico(17), 205-216. Obtenido de <http://encuentros.unermb.web.ve/index.php/encuentros/article/view/389/345>

5.4. Fuentes electrónicas

Cobo, B., Pérez, M., Rodríguez, M., Varela, C., & Sanz, J. (30 de Septiembre de 2021). Satisfacción laboral y calidad de vida de los médicos residentes españoles durante la pandemia por la COVID-19. Medicina y Seguridad del Trabajo, 67(264), 169-190. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v67n264/1989-7790-mesetra-67-264-169.pdf>

Española, R. A. (2023). eficacia. Obtenido de eficacia: <https://dle.rae.es/eficacia>

Peiró, R. (8 de Abril de 2021). Comunicación. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html>

Roa Villamil, M. (6 de Junio de 2017). La comunicación y los efectos en el clima organizacion. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16370>

Rubio Navarro, E. (s.f.). Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral. Obtenido de <https://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>

ANEXO

ANEXO N° 1 – CUESTIONARIO

I. Por favor marque con (x) en el espacio correspondiente.

a. Genero

Femenino	
Masculino	

b. Edad

De 18 años a 25 años	
De 26 años a 33 años	
De 33 años a 40 años	
Más de 40 años	

II. En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una (x) según corresponda, tomando en cuenta el siguiente cuadro.

Cuadro de Calificación	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

	ITEM	5	4	3	2	1
DIMENSION: COMUNICACIÓN						
1	¿Conoces el orden jerárquico de la empresa?					
2	¿Tus necesidades están siendo cubiertas adecuadamente?					
3	¿Conoces los objetivos de la empresa?					
4	¿ Obtengo reconocimiento por mis logros obtenidos?					
DIMENSION: LIDERAZGO						
5	¿Consideras que tu superior tiene autoridad para liderar?					
6	¿Tu líder cumple las promesas?					
7	¿Eres carismático en la atención al público?					
8	¿Consideras que es importante la credibilidad en tu empresa?					
9	¿Los jefes conocen al personal de la empresa?					
10	¿Las responsabilidades que me asignan van acorde de mi puesto laboral?					
11	¿Los colaboradores se orientan al logro de resultados?					
12	¿El individuo en la empresa debe alcanzar sus objetivos?					
13	¿Conozco los resultados obtenidos como empresa?					
14	¿El líder de tu equipo/área te ofrece sesiones de retroalimentación regulares?					
DIMENSION: CONDICIONES FISICAS						
15	¿Los ambientes de trabajo son los adecuados para trabajar?					
16	¿La iluminación es adecuada?					
17	¿Las herramientas del trabajo son las apropiadas?					

18	¿Se debe controlar el nivel de ruido en la empresa?					
19	¿Cuento con los equipos de trabajo necesarios para realizar mis labores?					
20	¿Consideras que es buena la relación de tu área de trabajo y las otras que conforman a la empresa?					
DIMENSION: EFICIENCIA						
21	¿Realizas tus labores con eficiencia?					
DIMENSION: EFICACIA						
22	¿Es eficaz tu labor para la atención al público?					

MATRIZ DE CONSISTENCIA.

TITULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	HIPOTESIS GENERAL Y ESPECIFICAS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO
<p>Clima Laboral y productividad de los trabajadores en Oechsle Barranca, 2023</p>	<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>1. ¿De qué manera el Clima laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023?</p> <p>Problemas Específicos.</p> <p>2. ¿De qué manera la comunicación se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023?</p> <p>3. ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de</p>	<p>Objetivo General</p> <p>1. Determinar de qué manera el Clima Laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1- Determinar de qué manera la comunicación se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.</p> <p>2- Determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>1-El Clima Laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1- La comunicación se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.</p> <p>2- El liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.</p> <p>3- Las condiciones físicas se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.</p>	<p>Clima Laboral</p> <p>1- Comunicación.</p> <p>2- Liderazgo.</p> <p>3- Condiciones Físicas</p> <p>Productividad</p> <p>4- Eficiencia</p> <p>5- Eficacia</p>	<p>1. Enfoque de la Investigación: Cuantitativo</p> <p>2. Tipo de Investigación: Básica</p> <p>3. Diseño de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental-Transversal <p>4. Nivel de Investigación Correlacional</p> <p>5. Población. 55 trabajadores</p> <p>6. Técnicas de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios • Encuestas

	<p>Tiendas Oechsle Barranca, 2023?</p> <p>4. ¿De qué manera las condiciones físicas se relacionan con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca, 2023?</p>	<p>3- Determinar de qué manera las condiciones físicas se relaciona con la productividad de los trabajadores de Tiendas Oechsle Barranca 2023.</p>			<p>7. Análisis interpretación de la información</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tablas • Figuras • Software spss
--	---	--	--	--	---



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Unidad de Grados y Títulos

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

En Huacho, el día 27 de diciembre del 2023, siendo las 12 m., en la **Sala de Conferencias** de la **Facultad de Ciencias Empresariales**, los Miembros del Jurado Evaluador y Asesor, integrado por:

PRESIDENTE:	Dr. FELIX GIL CARO SOTO	DNI N° <u>52124459</u>
SECRETARIO:	M(o). CARLOS MANUEL LEON SANCHEZ	DNI N° <u>41199839</u>
VOCAL:	M(o). WILLIAMS RAMIRO CALLA JAIMES	DNI N° <u>41469196</u>
ASESOR:	M(o). MANUEL VICENTE BUSTAMANTE CERNA	DNI N° <u>15727369</u>

La postulante al Título Profesional, doña: **VERONICA AMELIA LA TORRE NAPURI**, identificada con D.N.I N°**74963124**, procedió a la Sustentación de Tesis, titulada: **"CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN OECHSIE BARRANCA, 2023"**, autorizado mediante **Resolución de Decanato N°0821-2023-FCE**, de fecha **19 de diciembre del 2023**, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales vigente, **N°0944-2021- CU- UNJFSC**, absolvió las interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado.

Concluida la Sustentación de la investigación, se procedió a la votación correspondiente, resultando la candidata Aprobada por unanimidad con la nota de:

CALIFICACIÓN		EQUIVALENCIA	CONDICIÓN
NÚMERO	LETRAS		
18	DIECIOCHO	EXCELENTE	APROBADA

Siendo las 13 hrs. del día 27 de diciembre del 2023, se dio por concluido el acto de Sustentación, firmando el Jurado Evaluador y Asesor las Actas de Sustentación de tesis, para obtener el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, inscrito en el folio N°**55** del **LIBRO DE ACTAS N° IV**.


Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
JURADO EVALUADOR
PRESIDENTE
Dr. FELIX GIL CARO SOTO
PRESIDENTE


Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
JURADO EVALUADOR
SECRETARIO
M(o). CARLOS MANUEL LEON SANCHEZ
SECRETARIO


Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
JURADO EVALUADOR
VOCAL
M(o). WILLIAMS RAMIRO CALLA JAIMES
VOCAL


Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ASESOR DE TESIS
M(o). MANUEL VICENTE BUSTAMANTE CERNA
ASESOR