



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

TESIS

**EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA FOX CAR S.A.C. LIMA – 2019**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

**Bach. Martínez Torres Carmen Suhgey
<https://orcid.org/0000-0001-7076-7141>**

Asesor:

**Mg. Angulo Argomedo María Ysabel
<https://orcid.org/0000-0002-7156-8192>**

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

Tesis

**EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
FOX CAR S.A.C. LIMA – 2019**

Asesor :

Mg. Angulo Argomedo María Ysabel

 Firma

Presidente :

Dr. Mego Núñez Onésimo

 Firma

Secretario :

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

 Firma

Vocal :

Mg. Mory Guarnizo Sandra

 Firma

DEDICATORIA

A Dios y a la vida.

AGRADECIMIENTO

A todos aquellos los que siempre me han
apoyado al logro de esta meta.

RESUMEN

El presente estudio sobre el Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de los Trabajadores de la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019. Cuyo objetivo principal es determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019. Responde a la pregunta: ¿Cómo influirá el clima laboral en la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019?. Para esta investigación debido a que la población es pequeña se incluirá el total de colaboradores como muestra, por lo tanto, está fué de 23 trabajadores. El tipo de investigación es de tipo descriptivo – correlacional.

Este estudio comenzó bajo la hipótesis: H_1 : El clima organizacional influye positiva y directamente sobre la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019. Y H_0 : El clima organizacional influye negativamente e indirectamente sobre la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019. Se aplicaron análisis estadísticos de frecuencia descriptiva para cada una de las variables como para cada dimensión de las mismas.

Palabras Clave: Clima Laboral y Productividad.

ABSTRACT

This study on Labor Climate and its Influence on the Productivity of Workers of the Company Fox Car S.A.C. Lima - 2019. Whose main objective is to determine the influence of the work environment on the productivity of the workers of the company Fox Car S.A.C. Lima - 2019. Answer the question: How to influence the work environment in the productivity of the workers of the company Fox Car S.A.C. Lima - 2019? For this research because the population is small, the total number of collaborators is included as a sample, therefore, there were 23 workers. The type of research is descriptive - correlational.

This study began under the hypothesis: Hello: The organizational climate has a positive and direct influence on the productivity of the workers of the company Fox Car S.A.C. Lima - 2019. And Ho: The organizational climate has a negative and indirect influence on the productivity of Fox Car S.A.C. Lima - 2019. Statistical analyzes of descriptive frequency were applied for each of the variables as for each dimension of the same.

Keywords: Labor Climate and Productivity.

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos Previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.3.1. Variable Dependiente: Productividad.....	24
1.3.2. Variable Independiente: Clima Laboral	26
1.4. Formulación del problema	30
1.5. Justificación e importancia del estudio.	30
1.6. Hipótesis.....	31
1.7. Objetivos	31
1.7.1. Objetivo general.....	31
1.7.2. Objetivos Específicos.....	31
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	34
2.1. Tipo y diseño de la investigación	34
2.1.1. Tipo de investigación	34
2.1.2. Diseño de investigación	34
2.2. Población y muestra	34
2.2.1. Población	34
2.3. Variables - Operacionalización	35
2.3.1. Variables.....	35
2.3.2. Operacionalización	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5. Procedimiento de análisis de datos	40
2.6. Aspectos éticos	40
2.7. Criterios de rigor científico	40
III. RESULTADOS	42
3.1. Tablas y figuras.....	42

3.2. Discusión de resultados	57
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
4.1. Conclusiones	61
4.2. Recomendaciones	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS.....	68

Índice de tablas

Tabla 1 Población	35
Tabla 2 Operacionalización de la Variable Dependiente	36
Tabla 3 Operacionalización de la Variable Independiente.....	37
Tabla 4 Niveles de la Variable Dependiente Productividad	42
Tabla 5 Niveles de la Dimensión Eficiencia.....	43
Tabla 6 Niveles de la Dimensión Efectividad	44
Tabla 7 Niveles de la Dimensión Eficacia	45
Tabla 8 Niveles de la Variable Clima Laboral.....	46
Tabla 9 Niveles de la Dimensión Estructura.....	47
Tabla 10 Niveles de la Dimensión Responsabilidad.....	48
Tabla 11 Niveles de la Dimensión Recompensa.....	49
Tabla 12 Niveles de la Dimensión Riesgo.....	50
Tabla 13 Niveles de la Dimensión Calor	51
Tabla 14 Niveles de la Dimensión Estándares de Desempeño	52
Tabla 15 Niveles de la Dimensión Apoyo.....	53
Tabla 16 Niveles de la Dimensión Conflicto.....	54
Tabla 17 Niveles de la Dimensión Identidad	55
Tabla 18 Comprobación de Hipótesis General.....	56

Índice de figuras

Figura 1: Niveles de la variable productividad	42
Figura 2: Niveles de la dimensión eficiencia.....	43
Figura 3: Niveles de la dimensión efectividad.....	44
Figura 4: Niveles de la dimensión eficiencia.....	45
Figura 5: Niveles de la variable clima laboral	46
Figura 6: Niveles de la dimensión estructura.....	47
Figura 7: Niveles de la dimensión responsabilidad.....	48
Figura 8: Niveles de la Dimensión Recompensa	49
Figura 9: Niveles de la Dimensión Riesgo.....	50
Figura 10: Niveles de la Dimensión Calor	51
Figura 11: Niveles de la Dimensión Estándares de Desempeño	52
Figura 12: Niveles de la Dimensión Apoyo.....	53
Figura 13: Niveles de la Dimensión Conflicto	54
Figura 14: Niveles de la Dimensión Identidad	55

I

- INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

No cabe duda de que las organizaciones buscan ser más eficientes y productivas cada vez más a medida que van ejerciendo sus actividades comerciales, ser productivos y eficientes se convierte en una ventaja competitiva que hace diferentes a cualquier organización, una de las formas de ser más productivos, es tener colaboradores más capacitados y más motivados.

El clima organizacional es el conjunto de percepciones que tienen los colaboradores de una organización con respecto a la estructura organizacional donde ejecutan actividades laborales. Estas percepciones se encuentran directamente relacionadas a algunos aspectos propios del diseño de trabajo como son: la posibilidad de realización personal, capacidades para realizar tareas asignadas, el estilo de supervisión de los líderes de la organización, acceso a la información y estilo de comunicación entre áreas, así como también la calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.

Se puede afirmar que un clima organizacional genera en los colaboradores de la empresa un clima agradable de trabajo, que permite que las metas y objetivos organizacionales de la empresa se cumplan, generando en última instancia una mejora sustancial del nivel de desempeño laboral.

Cuando se logra un buen clima laboral, se puede decir que los colaboradores incrementan su sensación de bienestar, perciben que la organización se preocupa por ellos y tienden a enfocar sus esfuerzos en garantizar mejores desempeños. No cabe duda de que el desempeño y la productividad laborales es un indicador importante dentro de la gestión de personas, muchas veces se puede decir que la gestión esta orienta a generar mayor productividad y por ende mayor rentabilidad para los directores de una organización.

1.1. Realidad Problemática.

A nivel Internacional

Las economías de los países de primer mundo son altamente productivas, las cuales generan ingresos positivos sobre pequeños gastos o costos. Hay que

aclarar que el termino productividad no implica el sacrificio de mas horas de trabajo para lograr los objetivos propuestos. El termino productiva implica la optimización de los esfuerzos para lograr los objetivos. En el caso de Alemania, los empleados tienen jornadas de trabajo de 6 hora al día, y registran los mas altos índices de productividad. (Pedro, 2018).

La crisis económica de los últimos años en Europa ha generado que algunas empresas sean poco productivas, a raíz de los paros de los colaboradores, cese de operaciones y despido de los empleados. La crisis económica ha implica perdidas de aproximadamente de 10 millones de euros que han afectado principalmente el sector turismo y servicio y han dejado de ser productivos para el gobierno español (Aranda, 2018).

Los índices de productividad de las organizaciones brasileras son bastante altos a pesar de que los empleados trabajan en promedio 44 horas semanales, aquí se puede verificar que la productividad no esta ligada a las horas de esfuerzo físico o mental, sino que responde a factores diversos como las infraestructuras de telecomunicaciones, los costos de materias primas o los productos brutos internos. Muchas veces se puede verificar que la organización que mantiene condiciones ideales de trabajo permite que la productividad se mayor que otros países (Raiser, 2017).

El Foro Económico Mundial, definen la productividad como el conjunto de instituciones, organizaciones y factores que permite que un país obtenga ingresos a bajo costos, estos ingresos se caracterizan por permitir un crecimiento social y por permitir el crecimiento de los pobladores del país. Una sociedad productividad permite la erradicación de la pobreza y permite que sus ciudadanos logren estándares de calidad de vida aceptables (The Global Competitiveness Index 2017 – 2018).

En este sentido para lograr la competitividad de una sociedad do de una organización, es necesario que los gobiernos y los lideres de las organizaciones proporcionen las condiciones necesarias del entorno para lograr la competitividad. Desde un punto de vista organizacional la competitividad implica contar con la infraestructura adecuada, los recursos materiales necesarias y

aplicar estrategias de liderazgo orientas a cubrir los requerimientos de las personas (UNITEC, 2017).

A nivel Nacional

Los millennials y centennials (de 18 a 30 años) que son el grupo generacional mas grande del Perú y que se caracterizan por ser innovadores, trabajar en equipo y tener facilidad para utilizar tecnologías de comunicación, esperan que sus empleadores les proporcionen ciertas condiciones de trabajo. Entre estas condiciones implican flexibilidad de horarios, salarios acordes al promedio del mercado y sobre todo un liderazgo adecuado. Estas condiciones se reflejan en un buen clima laboral por parte del empleador. Mas del 64% de los peruanos de este grupo generacional esta dispuesto a renunciar si no encuentra las condiciones de clima laboral adecuadas (Gestión, 2019).

En este sentido se evidencia la preocupación de las empresas por atraer al mejor talento de la oferta laboral peruana. Actualmente las empresas ofrecen las mismas condiciones laborales. Pero solo las empresas top o que se encuentran entre los mejores lugares para trabajar, ofrecen un clima laboral sobresaliente, el tener un clima laboral adecuado implica que la organización cuide a sus colaboradores y ofrezcan las condiciones necesarias para un crecimiento profesional y un crecimiento personal (Soto, 2019).

Para lograr una alta productividad no es necesario que los colaboradores trabajen sobre horas o que tengan jornadas laborales extendidas, estas condiciones laborales perjudican la productividad, incluso pueden ser multadas por los organismos verificadores laborales. Para lograr una alta productividad el colaborador debe sentirse identificado con la organización y percibir que puede crecer personalmente y profesionalmente, este sentido el cuidado del clima laboral es importante para el crecimiento de la organización (Fonseca, 2019).

El 81% de los peruanos que se encuentra en edad laboral, sostienen que una de las mayores razones para renunciar a su centro laboral es el maltrato y la falta de un buen clima laboral. El 78% de los peruanos, busca un lugar tranquilo para trabajar, un ambiente familiar y sobre todo un pago justo con respecto a su desempeño laboral. En este sentido se puede verificar que el sueldo es un

aspecto importante, pero la satisfacción, felicidad y tranquilidad del personal se vuelve un aspecto que se tiene que gestionar a través de un buen clima laboral (Zumaeta, 2018).

Finalmente se puede decir que las condiciones de trabajo generales y el clima laboral tienen un impacto significativo en la gestión general de resultados de la organización. Bajo este escenario la creciente demanda de cursos de liderazgo y coaching en el mercado se justifica por la importancia que tiene el clima laboral para la productividad de la organización (Lira, 2015).

A nivel Local

La empresa Fox Car, es una sociedad anónima cerrada que realiza operaciones de comercialización de vehículos de carga pesada. Debido a que su giro de negocio es la comercialización, la fuerza de ventas ocupa un lugar importante en la gestión del negocio. La empresa elabora cuotas de ventas y de productividad por equipo y por vendedor las cuales deben ser cubiertas en cada ejercicio mensual.

La aparición de nuevos competidores en el segmento del mercado, han generado que las cuotas de ventas sean mas duras y cada vez mas retadoras para los colaboradores de la fuerza de ventas. Muchas veces estas cuotas excesivas generan desánimos, estrés y falta de productividad en los colaboradores.

Un factor que también acompaña a esta baja de productividad es la falta de una adecuada gestión del clima laboral en la organización. Muchas veces el área de gestión de personas trata al colaborador como una cifra o como un numero que hay que lograr, generando bajos niveles de clima laboral. El presente trabajo se orienta verificar en que tanto la gestión de las condiciones laborales permite mejorar los niveles de productividad de la organización.

1.2. Trabajos Previos.

A nivel internacional

Vallejo (2021) en su tesis *Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria*, presentó su estudio con la intención de valorar desde la óptica del talento humano como es que se

desarrolla el clima laboral en las diferentes empresas de la Economía, centrándose en el Grupo Salinerito especialmente la Fundación Familia Salesiana, Vallejo por medio de su investigación identificó la relación presente entre el clima laboral y la variable productividad de todas aquellas organizaciones pertenecientes de la economía popular y solidaria. Para poder cumplir con cada uno de los objetivos planteados en el estudio fue necesario diseñar una metodología de enfoque cuantitativo, además de especificar que dicho estudio fue de tipo descriptivo y no experimental. Por medio de la aplicación de un adecuado cuestionario el cual contenía preguntas cerradas bajo la escala de Likert se recopilaron datos necesarios e importantes a ambas variables. El instrumento desarrollado fue respondido por 45 colaboradores de la fundación estudiada donde finalmente se llegó a determinar que en la fundación de estudio no existe relación entre la percepción obtenida del clima laboral y la productividad de los colaboradores que laboran en la Fundación Salinerito. Gracias al estudio se observó la no existencia de un adecuado proceso para controlar el tema de la productividad, por lo que Vallejo recomienda instaurar un sistema idóneo de toda la producción desarrollada por los colaboradores.

Vera (2021) en su estudio *El clima laboral y la productividad de los trabajadores en los galpones San Vicente y Atahualpa del Cantón Santa Elena* considera que actualmente la mayoría de las organizaciones no estarían teniendo éxito, eso se debería a que se les manifiestan dificultades en sus procesos de producción, principalmente se debe a que no se ha desarrollado un adecuado clima laboral, esto quiere decir que el lugar donde los colaboradores realizan sus actividades no es el correcto. Así pues el estudio se desarrolló con la idea de demostrar específicamente como se encuentra el clima laboral y la productividad de los colaboradores en los galpones de la Comuna San Vicente y la Parroquia Atahualpa. Dicha investigación fue considerada como descriptiva exploratoria, además de trabajar bajo un enfoque mixto, empleando como instrumento para la obtención de información a la entrevista la cual estuvo estructurada para el encargado de dos granjas y un cuestionario para 11 colaboradores o también llamados galponeros. Al término del estudio se describió como es el comportamiento de ambas variables de estudio dentro de las organizaciones estudiadas, conociendo que existe un agradable clima

laboral, pese a ello se encontró que el encargado de las granjas ya había creado estrategias innovadoras en cuanto a productividad, con el fin de que los niveles de producción mejoren y se incrementen, además de considerar una reestructuración del clima laboral y el proceso que desarrollan en cuanto al manejo de las aves.

Murillo (2020) en su estudio *Asociación entre el clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. S.A.* dió a conocer que el clima laboral es producto de la mezcla de los distintos factores ya sean individuales o grupales que infieren en el desarrollo de las labores de los colaboradores que trabajan en empresas, de acuerdo a ello el estudio realizado por Murillo muestra la descripción en cuanto a la relación de ambas variables presentes en la organización farmacéutica Labovida situada en Guayaquil. La investigación sobre la relación se logró resolver a través del uso de los parámetros de confianza de Spearman, así mismo se estipuló que la información fue obtenida por medio de la aplicación de un instrumento denominado cuestionario, el mismo que fue diseñado bajo la escala de Likert, es así como se pudo comprobar por medio del análisis de los datos y resultados que el clima laboral observado por los colaboradores de la empresa esta desarrollándose como desfavorable por consiguiente estaría generando un impacto relevante en la productividad. En función a lo antes detallado se puede concluir que el clima laboral presente en la empresa farmacéutica Labovida es considerado entonces como un factor clave en el desarrollo de la productividad de los colaboradores de dicha empresa, gracias a esta conclusión se pudieron concretar e implementar algunas estrategias y actividades a fin de mejorar y reforzar el clima laboral. Las estrategias que se desarrollaron se centraron en la motivación a fin de impactar positivamente en la productividad de los trabajadores.

Vilema (2018) en su estudio *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores* enfatiza la relación existente entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CODIEMPAQUES, el mismo que se encuentra en la ciudad de Quito. Vilema detalla que el clima organizacional es producto de la mezcla de diferentes

factores y que repercuten en el desempeño laboral de los colaboradores. Así pues, mediante el desarrollo de la tesis se pudo configurar que la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral se pudo contrastar por medio del coeficiente de correlación de Spearman. Se logró el objetivo basándose en la recolección de información por medio del cuestionario diseñado con la escala Likert. En términos generales en la empresa antes señalada se analizaron cada uno de los resultados conseguidos y se percibió que el clima organizacional de dicha empresa es calificado como propicios y que relativamente ejerce una incidencia altamente significativa en el desempeño laboral. Además de llegar a cumplir y determinar el objetivo general del estudio, se llegó a incorporar un arduo programa de estrategias ligadas a la motivación, a fin de mejorar los niveles de rendimiento personal y principalmente del desempeño.

Torres y Yaima (2021) en su estudio *El clima laboral y sus efectos en la productividad empresarial: una mirada a empresas colombianas* como objetivo se priorizó el exponer y analizar cada uno de los factores de las empresas que se realizan en el mercado colombiano, Para su desarrollo se diseñó un estudio de tipo descriptivo y bajo un enfoque completamente mixto. Como primer punto se realizó una ardua revisión bibliográfica de cada uno de los estudios vinculados al tema de clima laboral. Con respecto a la población objeto de estudio, se tuvo a todas las publicaciones de las organizaciones mas relevantes del mercado colombiano, centrándose de manera específica en el clima laboral, así como también información necesaria sobre sus estados financieros. Así pues, se pudieron escoger a 9 organizaciones del mercado en Colombia, las mismas que detallaron aquellas estrategias se podrían implementar a fin de lograr desarrollar un adecuado clima laboral. Siguiendo con el análisis, se pudo sintetizar un arduo análisis correlacional a fin de precisar si el desarrollo de un correcto clima laboral se relaciona con el tema de productividad y satisfacción laboral. Pese a ello y al encontrar que entre el clima laboral y la productividad si existe una correlación, específicamente en este estudio ambas no llegan a depender, es decir la productividad laboral no depende necesariamente del ambiente de trabajo.

A nivel nacional

Girón (2019) en su estudio *El clima laboral y la productividad en la empresa COMSA Instalaciones y Sistemas Industriales S.L* consiguió demostrar como es que el clima laboral se relaciona con la productividad en la organización COMSA Instalaciones y Sistemas Industriales, situado en Huacho, enfocando su investigación hacia un diseño no experimental y el tipo de estudio al cual se adaptó fue al correlacional. La población con la que se trabajó asciende a unos 150 trabajadores profesionales que laboran en dicha empresa, para lo cual solo se muestreó a 63 de ellos. En referencia al empleo de técnicas e instrumentos de recolección de información, se tuvo que para esta tesis se necesitó y aplicó la observación y cuestionario, seguidamente del procesamiento de los datos por medio de Microsoft Excel y SPSS. En función a los resultados obtenidos se pudo concretar que el clima laboral en la empresa COMSA si se relaciona con la productividad, siendo así que los valores o el nivel presente de productividad en dicha empresa refiere mucho en cuanto al clima laboral donde se desarrollan los trabajadores. De esta manera se cumplió con el objetivo estructurado, además se pudo determina aquellas estrategias para mejorar los dos puntos que se han mencionado anteriormente.

Zumaeta y Flores (2020) en su estudio *Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia CISESA Iquitos – 2019* el estudio contó con la participación completa de la población, es decir la muestra y la población en este caso fueron la misma, ya el dato que brindó la empresa fue poca, así pues los autores determinaron por encuestar a los 50 colaboradores de CISESAC. Zumaeta y Flores delimitaron así su objetivo de investigación, el mismo que tenía como punto principal la determinación de la influencia del factor clima laboral sobre lo que es la productividad de los trabajadores de la empresa Cisesa franquicia ubicada en la ciudad de Iquitos. Para el estudio se empleó el método cuantitativo de tipo descriptivo, en cuanto a toda información requerida y encontrada se puede detallar que todo lo necesario pudo ser recolectado por medio del uso y desarrollo de un cuestionario, generando de esta manera un completo análisis sobre el comportamiento de ambas variables dentro de la empresa por parte de ambos autores, para lo cual se llegó a la conclusión; el clima laboral que se desarrolla en la empresa CISESAC influye significativamente sobre la productividad presente en los

colaboradores de la empresa, es así que se logra aceptar la hipótesis alternativa de estudio.

Calderón (2021) en su estudio *Relación entre el clima organizacional y productividad de los trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021* a fin de dar a conocer la influencia del clima organizacional sobre la productividad de los colaboradores de una empresa agroexportadora ubicada en la ciudad de Ica, se desarrolló el estudio. Los materiales y/o métodos empleados para dicha investigación fueron los siguientes respectivamente; un cuestionario, el cual contenía interrogantes en relación a las dos variables antes señaladas, dicho instrumento fue dirigido a una muestra de 270 colaboradores de la misma empresa y en cuanto a los métodos empleados estos fueron de acuerdo a la metodología el estudio fue de enfoque cuantitativo, perteneciente a un tipo aplicativo, basado en el nivel correlacional y bajo un diseño no experimental. Al finalizar dicha investigación, se analizaron todos y cada uno de los resultados obtenidos por medio del cuestionario, lo cual demostró que el clima organizacional dentro de la empresa Agroexportadora sí llegaría a relacionarse significativamente con la productividad laboral; por consiguiente es de consideración el establecimiento y desarrollo de algunas estrategias de motivación a fin de mejorar e incrementar los niveles presentes de productividad, a favor de la empresa.

Machacuay y Peña (2021) en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Junín – 2018* buscaron circunscribir la semejanza que presenta el clima organizacional con el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo Junín. En cuanto al tema metodológico, el estudio siguió una investigación de tipo aplicada, correlacional bajo un enfoque no experimental. Contó con el apoyo completo de 25 profesionales de enfermería, los mismos que fueron escogidos de manera aleatoria, empleando el muestro aleatorio, a quienes además se les aplicó un cuestionario que serviría como instrumento para la recolección de información. Es necesario recalcar que el comportamiento de ambas variables de estudio, fueron debidamente analizadas por medio de la estadística descriptiva, a fin de corroborar y contrastar la hipótesis diseñada por

medio de la prueba de Pearson (correlación). Una vez analizados los resultados se pudo corroborar estadísticamente que el clima organizacional si influye sobre lo que es el desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital de Apoyo Junín, además de establecer estrategias como parte de las recomendaciones a fin de mejorar los niveles de desempeño y de afianzar el adecuado desarrollo del clima organizacional presente en el hospital estudiado.

Llauri (2018) en su tesis *Clima laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Tottus, Chimbote – 2018*. enfocó su investigación en delimitar como es que el clima laboral se vincula con el factor productividad de los trabajadores que laboran en la empresa Tottus, ubicado en la ciudad de Chimbote. Se tuvo como participantes a 115 trabajadores de dicha empresa, quienes por medio del desarrollo de un cuestionario pudieron brindar información verdadera sobre las dos variables estudiadas. Cada respuesta brindada por el cuestionario fue arduamente procesada por medio del programa SPSS, Llauri detalló que el estudio tomó un diseño no experimental de tipo correlacional y descriptiva. Así mismo se concluyó que el factor de clima laboral se llega a relacionar y hasta influir sobre lo que es el factor productividad, además de centrar que la mitad de los colaboradores afirma que el clima laboral es regular, mientras que el nivel de productividad es débil, por consiguiente, se han delimitado actividades a fin de que los colaboradores desarrollen sus habilidades blandas y reforzar sus capacidades.

A nivel local

Pinchi (2020) en su tesis *El clima laboral y la productividad en el trabajo de inversiones Renzo- Tarapoto 2019*, trabajó en base a una muestra de 51 colaboradores que trabajan en la empresa Inversiones Renzo, ubicado en la ciudad de Tarapoto. Principalmente el estudio tuvo con finalidad precisar como el clima laboral se relaciona con la productividad del trabajo en la empresa Inversiones Renzo, para dicho estudio el enfoque que Pinchi delimitó fue cuantitativo, además de adaptarlo a un diseño no experimental, empleando así un método hipotético y deductivo al mismo tiempo. Se consiguió la información por medio del cuestionario que sirvió como instrumento de estudio, además de emplear la observación y una pequeña entrevista al dueño de la empresa. Por

consiguiente, de acuerdo y en base a la prueba Rho de Spearman se pudo contrastar y validar la correlación que fue objetivo central de dicha tesis, es decir en el estudio se pudo demostrar que el clima laboral si se relaciona drásticamente con la productividad en los colaboradores de la organización Inversiones Renzo.

Lache (2020) en su tesis *Clima organizacional y su relación con la productividad del colaborador en el servicio de Imagenología del Hospital Regional Lambayeque*. señaló en su estudio mantuvo la finalidad de demostrar la relación existente entre clima organizacional con la productividad del trabajador en el área de Imagenología del hospital Regional de Lambayeque, cabe resaltar que la tesis se desarrolló de acuerdo al tipo no experimental, estableciendo un diseño correlacional transaccional, además de contar con la participación de 37 colaboradores del servicio de imagenología del hospital señalado, aquella muestra fue tomada por medio del método no probabilístico por conveniencia. Al termino de la investigación se reconoció que cada uno de los resultados fueron procesados y sistematizados por Lache a través de programas estadísticos, de acuerdo a ello se evidenció, gracias al coeficiente de correlación de Pearson, que la relación entre las dos variables antes señaladas en el objetivo general resultó siendo positiva moderada, por consiguiente, se logró aceptar la hipótesis alternativa planteada por Lache. Es de gran importancia entonces recalcar que en el servicio de imagenología la productividad desarrollada por los colaboradores guarda relación con el clima organizacional que se fomenta en dicho hospital.

Romero (2021) en su tesis *Relación del clima organizacional y la productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo, 2020*, su tesis partió en base a querer determinar de que forma el clima organizacional podría relacionarse con la productividad de los trabajadores para el departamento de producción de ladrillo de la organización Cerámicos Lambayeque. De acuerdo al contenido de la investigación se evidenció que el nivel de clima organizacional durante el estudio se presentó en un nivel alto, así mismo el nivel presente de la variable productividad es también alto. La tesis lo que buscó fue precisar aquellas

características y puntos concisos sobre el clima organizacional y la productividad, del mismo modo el tipo de estudio al cual se adaptó el estudio fue descriptivo y correlacional. Sobre el diseño, se pudo demostrar que este fue cuantitativo. La información y resultados fueron conseguidos por medio del cuestionario el mismo que fue desarrollado por 118 trabajadores del área de producción. A manera de conclusión se demostró la relación que sí existe entre ambas variables, y se aceptó la hipótesis alternativa establecida por Romero.

Altamirano (2020) en su tesis *Clima laboral y productividad de los colaboradores de Mi Banco, agencia Chiclayo Cercado* evidenció que en la Agencia Mi Banco ubicado en la ciudad de Chiclayo existen algunas disconformidades con respecto a los puestos de trabajo, es por ello que desarrolló su estudio el cual tuvo como finalidad precisar la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa bancaria Mi Banco, específicamente la agencia ubicada en Chiclayo. Con respecto a la metodología, Altamirano estableció como diseño de estudio el no experimental añadiendo así que el tipo de estudio fue descriptivo y correlacional al mismo tiempo, además se contó con la ayuda completa de los 44 colaboradores de la empresa, dato que fue considerado también debido a que la población de estudio fue la misma. La aplicación del cuestionario como instrumento de recolección de datos fue idónea y precisa para el recojo de información y poder ser analizados a fin de garantizar el objetivo central de la tesis. Por medio de la prueba de correlación de Pearson se contrastó lo que se planteó como hipótesis, es decir Altamirano logró demostrar que ambas variables sí estarían relacionándose entre sí, por consiguiente, los resultados arrojaron que a medida el clima laboral mejore o aumenta gradualmente y de manera paralela la productividad aumentará.

Morante (2018) en su tesis *Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C.* hace hincapié en que el factor humano es uno de los puntos clave de todas las empresas y de su gradual éxito, así pues detalló que en la empresa agroindustrial Pro Semillas S.A.C. estuvo atravesando una crisis financiera por lo mismo ha repercutido en el factor humano y principalmente en los objetivos y productividad de sus colaboradores. Se planteó como finalidad de estudio precisar y

diagnosticar la relación entre el clima organizacional y el factor productividad de los trabajadores de la empresa agroindustrial de la organización Pro Semillas. El estudio manejó un tipo de estudio correlacional, bajo un diseño no experimental; en cuanto al uso de las técnicas para recolectar información se empleó un cuestionario estructurado bajo las dos variables, al concluir el estudio se delimitó que entre el clima organizacional y la productividad sí existe una relación, en este caso y para la empresa en estudio la intensidad de relación es alta, entonces se afirma que a medida que el clima organización mejore, los niveles de productividad van a mejorar.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Variable Dependiente: Productividad

1.3.1.1. Concepto de Productividad

El concepto de productividad se encuentra relacionado con el control de todos los recursos que permiten obtener beneficios dentro de la organización, o que son utilizados para completar un proyecto empresarial (Botero et al., 2004). Este concepto asume de manera tacita que la productividad implica el uso de menores horas hombre o maquina para lograr beneficios económicos cada vez mayores.

Desde un punto de vista microeconómico, la productividad implica la creación de bienes y servicios, producto de actividades de trabajo o capacidades intelectuales para generar riqueza o beneficios.

En términos económicos, la productividad es todo crecimiento en producción que no se explica por aumentos en trabajo, capital o en cualquier otro insumo intermedio utilizado para producir (Jones, 2015).

En este sentido el presente trabajo estudia la productividad desde un punto de vista laboral, donde cada colaborador se toma como una unidad productiva que tiene un costo de administración y salarial, el cual debe ser motivado e incentivado para lograr ciertas condiciones u objetivos laborales.

1.3.1.2. Factores que Influyen en la Productividad de las Personas

Los factores que afectan a las personas dentro de la organización son muchos y diversos y responden directamente a la multi diversidad que los individuos manifiestan en la organización de acuerdo con sus necesidades y personalidades. Uno de los factores que mas afecta la productividad o rendimiento de las personas es la gestión del clima laboral que ocurre dentro de cada organización.

Otro factor que puede incidir directamente en la productividad es la capacitación o el grado de capacidad intelectual que manifiestan los colaboradores cuando realizan las actividades laborales. La adquisición de conocimientos o habilidades duras garantiza el aprendizaje de técnicas o estrategias para optimizar las actividades laborales y el cumplimiento de las metas que deja la organización (Rincón Barrero, s.f.).

La motivación de cada persona también es un factor que afecta la productividad laboral. Cada ser humano tiene factores internos que lo mueven a cumplir ciertos sueños o a satisfacer ciertas necesidades. Cada lider de la organización tiene la tarea de conocer a sus colaboradores, con el fin de identificar los factores que generan motivaciones. Algunas personas se mueven para crecer profesionalmente, algunas los motiva el crecimiento familiar, a otras les importa mucho obtener nuevos retos u obtener movimientos verticales u horizontales (Rincón Barrero, s.f.).

Según Renata Rincón Barrero, basada en la investigación hecha por Claudia Gómez, se verifica que la gente valora la flexibilidad de los horarios laborales, la gente encuentra la felicidad cuando pueden balancear las horas laborales con el tiempo libre con la familia o con el tiempo libre para dedicación personal. Otra forma de lograr mayor productividad es brindar a los colaboradores salarios emocionales que complemente el salario económico. El salario emocional es la suma de incentivos no monetarios, como alicientes para lograr motivación y por ende mejores niveles de productividad (Rincón Barrero, s.f.).

Muchos estudios muestran que el aumento de la retribución económica, o el aumento del salario pecuniario en base a mayores horas laborales no implica

una mayor productividad. El salario emocional es un beneficio intangible que se ofrece a los colaboradores en base a sus necesidades muchas veces pueden ser días libres en casa, posibilidades de trabajo remoto, posibilidades ejercer nuevos proyectos, o también las posibilidades de subvenciones para ejercer nuevos proyectos académicos.

Cada vez mas organizaciones aplican el salario emocional como una estrategia para aumentar el nivel de productividad en las organizaciones. El salario emocional esta dentro del salario total que ofrece la organización. El salario emocional implica diferentes posibilidades de flexibilidades, comodidades y gracias que ofrece la organización para el colaborador (Guevara, 2011).

Actualmente el salario emocional es un valor agregado que ofrece el empleador para tener empleados satisfechos y sobre todos empleados retenidos y comprometidos con la organización para ser realmente productivos. Cada vez mas el salario emocional es una estrategia utilizada por las organizaciones para incrementar el nivel de comodidad de los colaboradores (Guevara, 2011).

1.3.2. Variable Independiente: Clima Laboral

1.3.2.1. Concepto

El clima laboral es un concepto que implica variación, tal como lo es el clima en la naturaleza, implica que algunas veces el clima puede ser calmo o en otras puede ser tormentoso. El clima laboral se da por un conjunto de interacciones de las variables que existen en la organización, de manera general cada organización tiene su propio clima laboral. Y Cada colaborador puede percibir diversos climas laborales de acuerdo con sus expectativas (Chiavenato, 2001).

Brunet (2009) explica que el clima laboral, es la percepción psicológica y sensaciones que tienen los colaboradores cuando laboran dentro de la organización.

1.3.2.2. Características del Clima Laboral

Brunet (2009) menciona las siguientes características:

El clima esta muy ligado a las personalidades que manifiestan los lideres de la organización

El clima es propio de cada organización y responden a las culturas organizaciones creadas en el tiempo.

El clima puede variar incluso entre departamentos den adentro de la organización.

El clima se puede gestionar y responde a la cultura y creencias impuestas por los directivos que se encuentran en el nivel estratégico.

El clima responde a un fenómeno particular de percepción que tiene cada persona, en su forma individual de interpretar la realidad laboral. Esta interpretación puede variar entre individuos.

El clima no esta ligado a las tareas que se ejecutan dentro de la organización o al rubro de operaciones, el clima se encuentra ligado a factores netamente internos que se articulan dentro de la organización.

El clima laboral, es un concepto difícil de gestionar y hasta ahora es un tema que es investigado.

El clima puede generar diversos comportamientos en los colaboradores, que pueden afectar sus rendimientos o productividades

1.3.2.3. Importancia del Clima Laboral

Toro (2001) manifiesta que el clima laboral es uno de los aspectos principales que deben cuidar las organizaciones, un clima positivo genera expectativas saludables dentro de los colaboradores, promueve el compromiso laboral y orienta los esfuerzos físicos y psicológicos a lograr rendimientos y productividades excepcionales.

Muchos estudios señalan que el clima laboral es un aspecto de percepción de colaboradores, implica la gestión de la felicidad de cada uno de los miembros de la organización y señala la satisfacción de las necesidades y expectativas que tienen los colaboradores.

Brunet (2009) explica que gestionar el clima laboral es una de las principales actividades que tiene cada gerente central. Desde este punto de vista existen muchas razones para manejar el clima laboral:

Permite encontrar las fuentes de los principales conflictos entre los miembros de los diferentes equipos de trabajo, también permite verificar los factores que generan estrés en los colaboradores.

Permite identificar los miembros de los equipos de trabajo que necesitan mayor atención.

El rastreo constante del clima laboral permite verificar las sensaciones que tienen los colaboradores, con el fin de establecer actividades para realizar cambios.

La gestión del clima laboral se encuentra cercano a los aspectos de felicidad de los colaboradores. En este sentido la organización debe proveer las condiciones necesarias para que los colaboradores se sientan a gusto con los ambientes laborales (Flores, 2012).

Finalmente, el clima organizacional detalla las principales causas que generan afectaciones en la calidad de vida que experimentan los colaboradores en la organización (Flores, 2012).

1.3.2.4. Tipos de Clima Laboral

García (2011) detalla los siguientes tipos de clima laboral

Clima psicológico: es el producto de las sumas de percepciones que tienen los empleados en un centro laboral, en general es la proyección del yo propio, con respecto a las percepciones de los demás yo en un centro laboral.

Clima agregado: se limita al conjunto de percepciones que ocurren dentro de un departamento o área dentro de la organización. Muchas veces este clima organizacional se ve por separado del total de la organización, e implica como un microclima.

Climas colectivos: Es común a un conjunto colectivo de colaboradores que laboran dentro de la organización.

Clima organizacional: es la percepción que tienen los colaboradores de un lugar de trabajo específico. Se da producto de la convivencia diaria de los factores que afectan la organización.

Dimensiones del clima organizacional

De acuerdo con García (2011), las dimensiones son:

Estructura: Es un conjunto de políticas y especificaciones de funciones que se tienen que cumplir para realizar las actividades laborales. Muchas veces algunos individuos desean laborar con estructuras bien definidas para no caer en error, y otros colaboradores desean que las estructuras sean libres para mejorar la toma de decisiones.

Responsabilidad: Es el grado de confianza que tiene el empleador para confiar actividades importantes a los colaboradores. También tiene que ver con el grado de empoderamiento que tienen los colaboradores para tomar ciertas decisiones. Se detalla que ciertos individuos se sienten mejor cuando asumen nuevas responsabilidades, en cambio otros individuos solo desean tomar ciertos grados de responsabilidad.

Recompensa: implica el resarcimiento económico o emocional por cumplir con ciertos esfuerzos físicos o psicológicos. Se detalla que la recompensa económica es el principal motivo para cumplir con las actividades encomendadas, de igual forma la recompensa económica y emocional es un aliciente para incrementar los niveles de motivación y satisfacción.

Riesgo: Es la sensación de pérdida o peligro que puede ser físico o psicológico ante la realización de una actividad dentro del trabajo. Algunos individuos dentro del trabajo son mas adversos ante ciertos niveles de riesgo y otros sienten mayor atracción al riesgo.

Calor: Es la sensación de tener amigos o amistades en los grupos de trabajo, implica la sensación de un liderazgo adecuado por parte de los líderes. Cuando los colaboradores se sienten cómodos con las relaciones interpersonales, cuando se siente incluidos y tienen posibilidades de expresar sus ideas se incrementa la sensación de bienestar.

Estándares de desempeño: Son los parámetros de control que imponen la organización para verificar el cumplimiento de las actividades organizacionales. Estos estándares pueden ser cuantitativo o cualitativos y se orientan a verificar el desempeño y productividad de cada colaborador. Los parámetros de control deben ser sopesados y consensuados para generar una mejor percepción de bienestar.

Apoyo: Es la sensación de soporte emocional que ofrece el líder de la organización para solucionar problemas o cuellos de botella que se ocurren día a día.

Conflicto: Son comunes en todas las organizaciones y surgen de la oposición de ideas que puede tener cada individuo en base a su crianza y percepción. Es necesario orientarse a solucionar los conflictos que permiten tomar mejores decisiones en la organización.

Identidad: Esta dimensión tiene que ver con el apego emocional que sienten los colaboradores con la organización, implica la sensación de brindar esfuerzos no solicitados para cumplir con las metas organizacionales.

1.4. Formulación del problema.

¿Cómo influye el clima laboral en la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Justificación Teórica

Desde el punto de vista teórico, el estudio ha utilizado las principales teorías de los autores Chiavenato y García para el estudio de las variables. Se han tomado las dimensiones clásicas de la productividad y del clima organizacional. Se han revisado estadísticas sobre estudios de clima laboral en Perú, y se ha revisado la implicancia que tiene la productividad desde un punto de vista macroeconómico y microeconómico.

Justificación Metodológica

Desde el punto de vista metodológico se utilizó el nivel correlacional para encontrar las cercanías de los datos de las variables. Además, se ha tomado el enfoque cuantitativo para medir los niveles de las variables de estudio. Este estudio permite verificar las hipótesis de trabajo y también permite encontrar hallazgos importantes que se convierten en recomendaciones y conclusiones.

Justificación Práctica

La presente investigación sirve para futuros investigadores que deseen estudiar las variables en ambientes laborales. Para la empresa es una gran ayuda los aspectos concluyentes que servirán para mejorar la productividad de la fuerza de ventas. Además, para los gerentes centrales se verifica la creación de beneficios orientados para gestionar el clima organizacional.

1.6. Hipótesis.

Hi: El clima organizacional influye positiva y directamente sobre la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019

Ho: El clima organizacional influye negativamente e indirectamente sobre la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

1.7.2. Objetivos Específicos.

- a) Diagnosticar el clima laboral de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.
- b) Determinar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.
- c) Identificar las dimensiones del clima laboral que presentan los niveles más bajo en la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

II – MATERIAL Y MÉTODO

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación

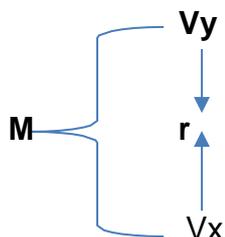
Esta investigación es de nivel descriptivo y correlacional.

Descriptivo porque detalla los aspectos problemáticos de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). En este sentido se verifican las causas que generan baja productividad en los colaboradores y también se verifican las gestiones del clima organizacional.

Finalmente. el estudio busca ver las cercanía de los datos recaudados de ambas variables. En este sentido se verifica la importancia de obtener datos estadísticos fiables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación correlacional es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

V_x = VI: Clima laboral

V_y = VD: Productividad

r= es el coeficiente de correlación entre V_x y V_y .

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población que se usará para el desarrollo de esta investigación es igual a total de personas que trabajan en la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 1
Población

Área	Cantidad de Trabajadores
Administrativos	7
Técnicos	3
Operarios	13
Total	23

Muestra

Debido a que la población es pequeña se incluirá el total de colaboradores como muestra, por lo tanto, está será de 23 trabajadores.

2.3. Variables - Operacionalización

2.3.1. Variables

Variable Dependiente: Productividad

El concepto de productividad se encuentra relacionado con el control de todos los recursos que permiten obtener beneficios dentro de la organización, o que son utilizados para completar un proyecto empresarial (Botero et al., 2004). Este concepto asume de manera tacita que la productividad implica el uso de menores horas hombre o maquina para lograr beneficios económicos cada vez mayores.

Variable Independiente: Clima Laboral

El clima laboral es un concepto que implica variación, tal como lo es el clima en la naturaleza, implica que algunas veces el clima puede ser calmo o en otras puede ser tormentoso. El clima laboral se da por un conjunto de interacciones de las variables que existen en la organización, de manera general cada organización tiene su propio clima laboral. Y Cada colaborador puede percibir diversos climas laborales de acuerdo con sus expectativas (Chiavenato, 2001).

2.3.2. Operacionalización

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Dependiente

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Índice	Técnicas/ instrumentos
Productividad	Eficiencia	Manejo de recursos	1 al 6	Muy de Acuerdo = 4	Encuesta tipo likert
	Efectividad	Cumplimiento de objetivos	7 al 8	De Acuerdo = 3	
	Eficacia	Satisfacción	9 al 10	En Desacuerdo = 2 Muy en Desacuerdo = 1	

Tabla 3
Operacionalización de la Variable Independiente

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Índice	Técnicas/ instrumentos
Clima Organizacional	Estructura	Organización	1 al 10	Muy de Acuerdo = 4	Encuesta tipo likert
		Planificación		De Acuerdo = 3	
	Responsabilidad	Margen de error	11 al 17	En Desacuerdo = 2	
	Recompensa	Nivel de Ascensos	18 al 23	Muy en Desacuerdo = 1	
	Riesgo	Precaución			
		Toma de decisiones			
	Calor	Trabajo en Equipo	24 al 32		
	Estándares de Desempeño	Estándares de desempeño	33 al 38		
		Nivel de Eficiencia			
	Apoyo	Solidaridad	39 a 43		

Conflicto	Comunicación	44 a 48
Identidad	Compromiso	49 a 52

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Para Fernández (2004) la encuesta es una técnica que permite descomponer las teorías científicas en indicadores que se pueden medir a través de ciertas escalas. Para la presente tesis se ha utilizado la técnica de la encuesta para operar las variables de estudio. Los reactivos de las encuestas se encuentran contruidos en base a preguntas cerradas con una escala de medición ordinal.

Instrumentos

De acuerdo con Fernández (2004) los cuestionarios generalmente se construyen en papel, pero también pueden ser digitalizados, tienen una parte inicial donde se hace una breve presentación del instrumento, para luego señalar las preguntas.

Para la presente tesis se han construido cuestionarios en base a las dimensiones de las variables, para el estudio de la productividad el cuestionario consta de 10 reactivos y para el estudio del clima laboral se están considerando 53 reactivos de tipo pregunta cerrada.

Validación y confiabilidad de instrumentos Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	6	100,0

Fuente: SPSS 24

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	63

Fuente: SPSS 24

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Métodos teóricos:

Análisis histórico lógico para determinar los antecedentes históricos, las características, cualidades, dimensiones, transformaciones de las teorías

Hipotético-deductivo, se comprueba la hipótesis de la investigación.

Analítico-sintético, se detecta el problema luego de realizar el diagnóstico factico de las deficiencias del posicionamiento de la empresa.

Inductivo-deductivo para lograr las conclusiones de la investigación.

2.6. Aspectos éticos

Noreña, Alcaraz, y Rojas (2014) postulan los siguientes aspectos:

El principio de libertad y responsabilidad, todos los trabajadores participaron de manera libre y con los debidos consentimientos para levantar datos.

La confidencialidad, los datos recolectados son almacenados únicamente para fines de la investigación y no pueden ser divulgados para otros fines.

La confirmabilidad los datos fueron confirmados por métodos estadísticos, además los instrumentos fueron validados por expertos en la materia.

2.7. Criterios de rigor científico

Noreña, Alcaraz, y Rojas (2014) postulan los siguientes criterios:

Credibilidad: los datos fueron fieles a la realidad problemática y en ningún momento fueron alterados.

Transferibilidad: Los datos fueron validados y confiables, por lo tanto, pueden contribuir al desarrollo de otras investigaciones.

Dependencia: Se visualiza que los criterios de la investigación utilizan aspectos de trabajos previos que permiten validar los problemas mostrados.

Confirmación: Seguridad de que los resultados están correctamente establecidos y dan fe de lo realizado en la investigación.

III

- RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

VARIABLE DEPENDIENTE: Productividad

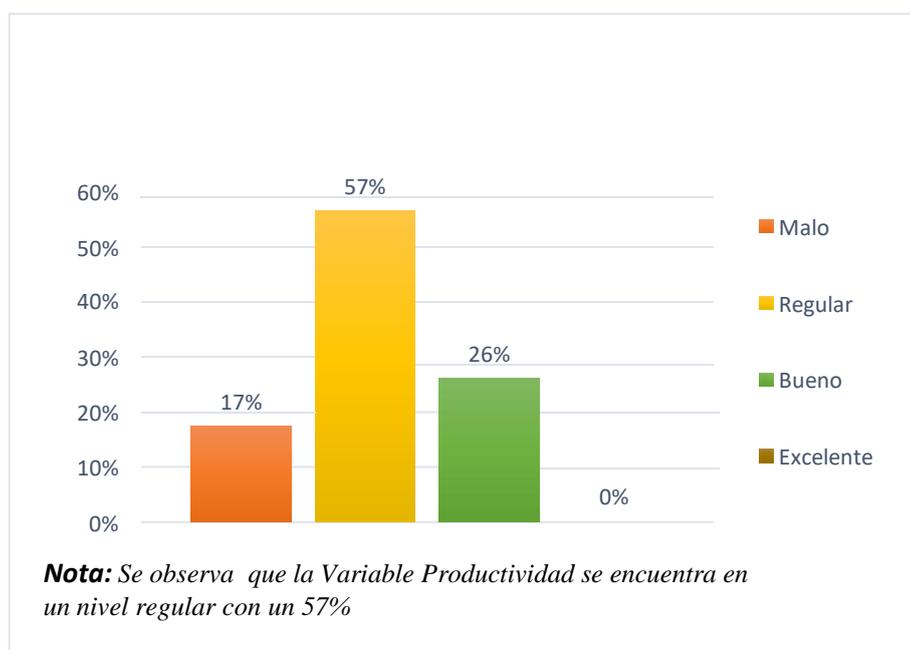
Resultados de la encuesta aplicada al total de personas que trabajan en la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 4

Niveles de la Variable Dependiente Productividad

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	17%
Regular	13	57%
Bueno	6	26%
Excelente	0	0%
Totales	23	100%

Figura 1: Niveles de la variable productividad



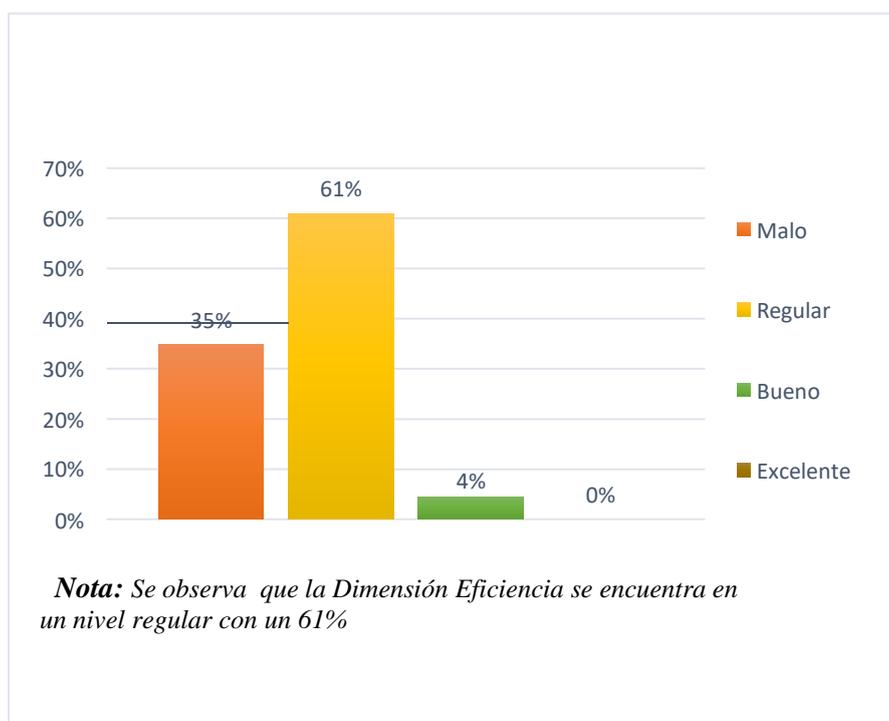
Fuente: Elaboración de encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 5

Niveles de la Dimensión Eficiencia

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	35%
Regular	14	61%
Bueno	1	4%
Excelente	0	0%
Totales	23	100%

Figura 2: Niveles de la dimensión eficiencia



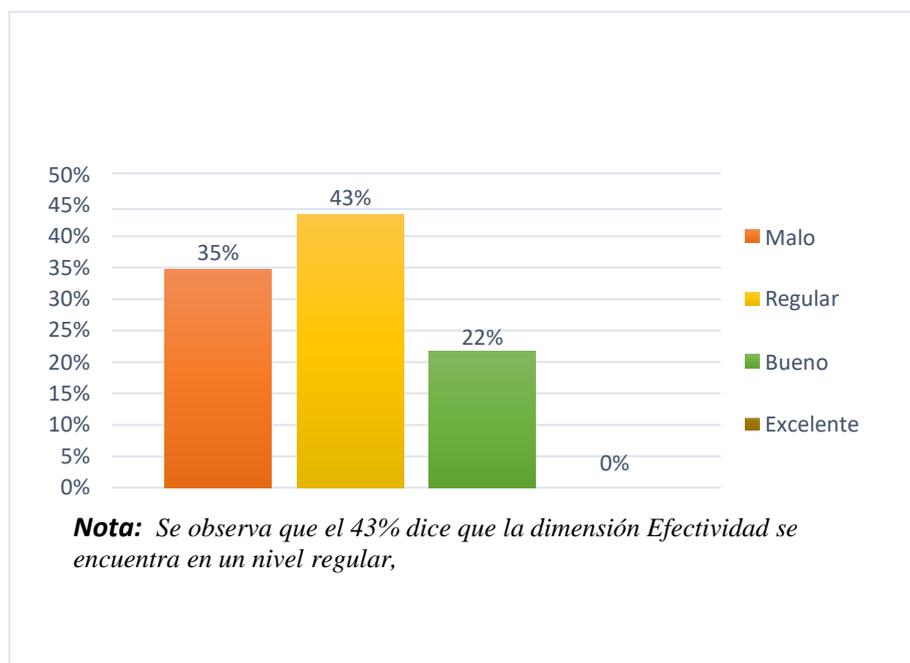
Fuente: Elaboración de encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 6

Niveles de la Dimensión Efectividad

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	35%
Regular	10	43%
Bueno	5	22%
Excelente	0	0%
Totales	23	100%

Figura 3: Niveles de la dimensión efectividad



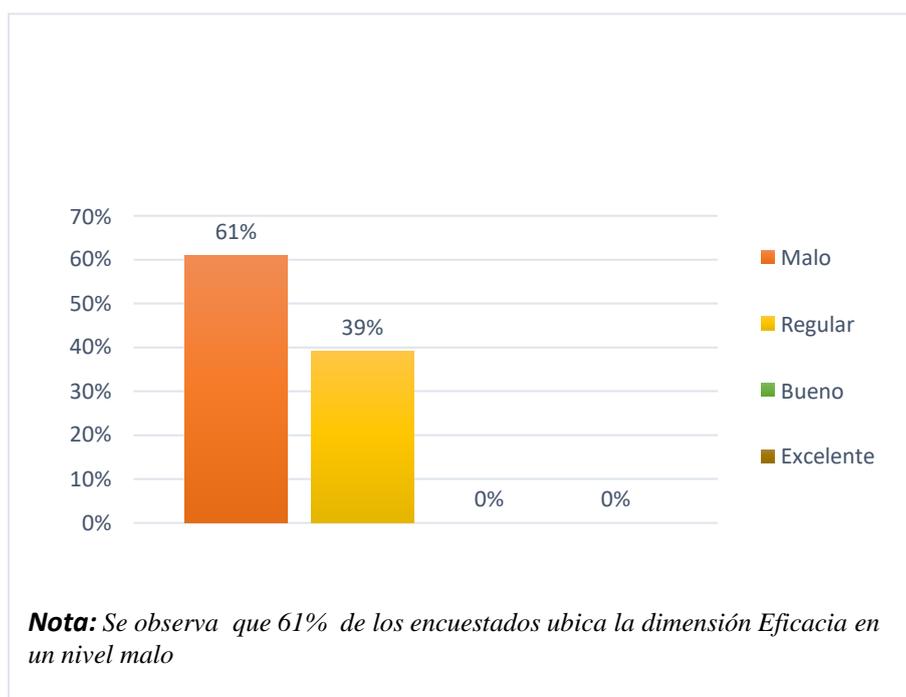
Fuente: Elaboración de encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 7

Niveles de la Dimensión Eficacia

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	14	61%
Regular	9	39%
Bueno	0	0%
Excelente	0	0%
Totales	23	100%

Figura 4: Niveles de la dimensión eficacia



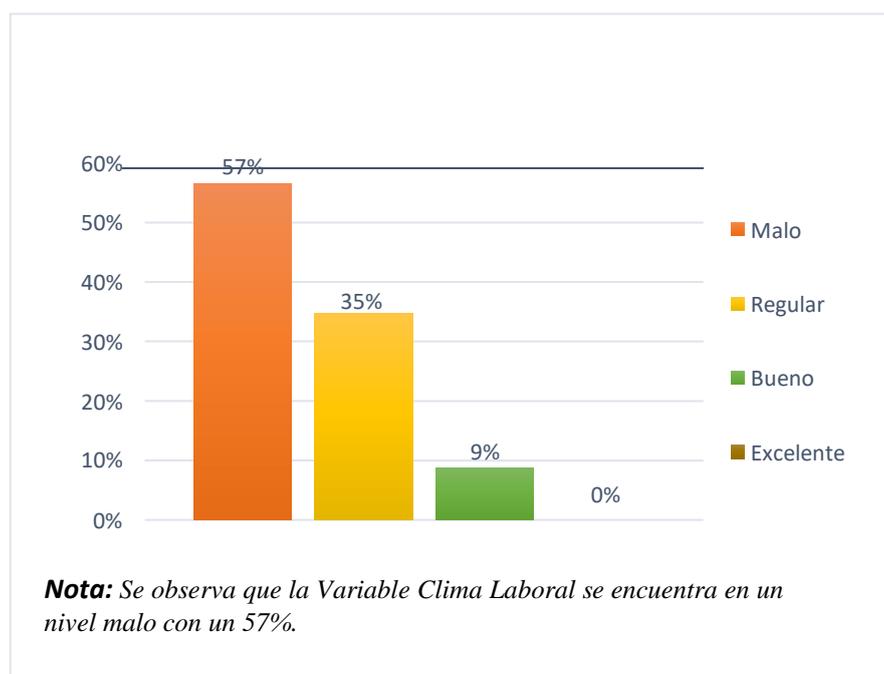
Fuente: Elaboración de encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 8

Niveles de la Variable Clima Laboral

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	57%
Regular	8	35%
Bueno	2	9%
Excelente	0	0%
Totales	23	100%

Figura 5: Niveles de la variable clima laboral



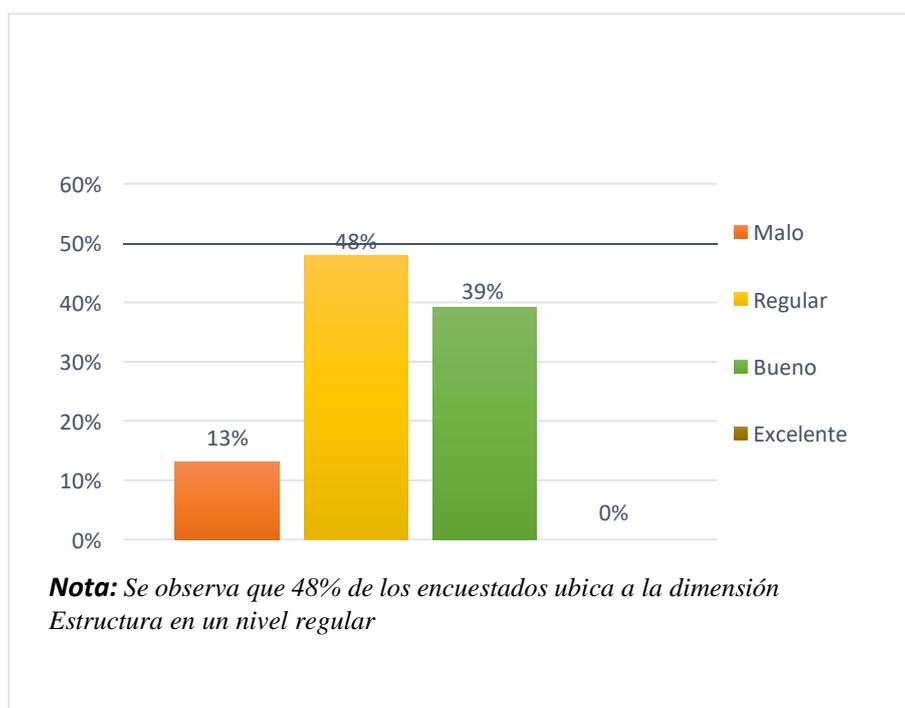
Fuente: Elaboración de encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 9

Niveles de la Dimensión Estructura

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	13%
Regular	11	48%
Bueno	9	39%
Excelente	0	0%
Totales	23	100%

Figura 6: Niveles de la dimensión estructura



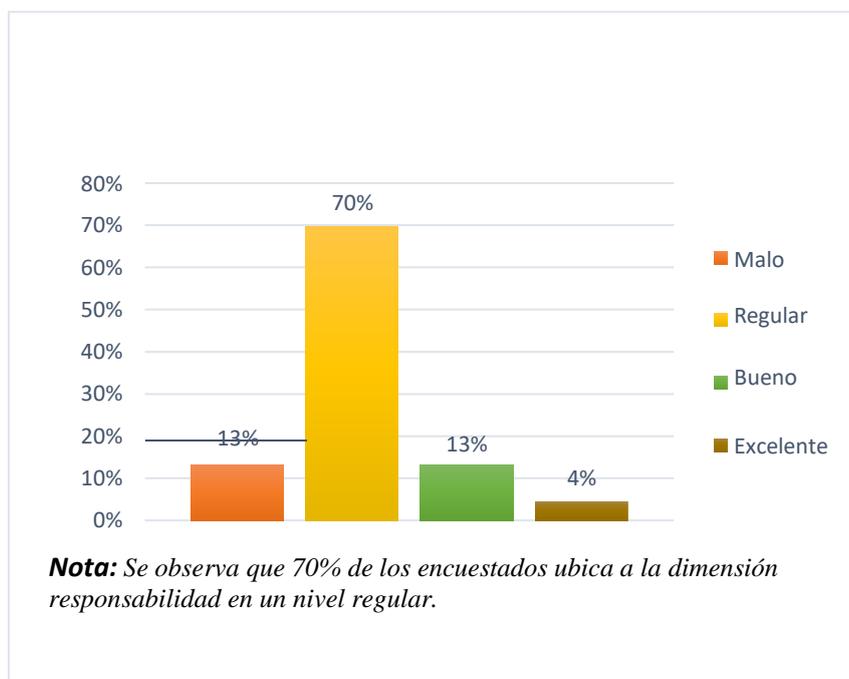
Fuente: Elaboración de encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 10

Niveles de la Dimensión Responsabilidad

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	13%
Regular	16	70%
Bueno	3	13%
Excelente	1	4%
Totales	23	100%

Figura 7: Niveles de la dimensión responsabilidad



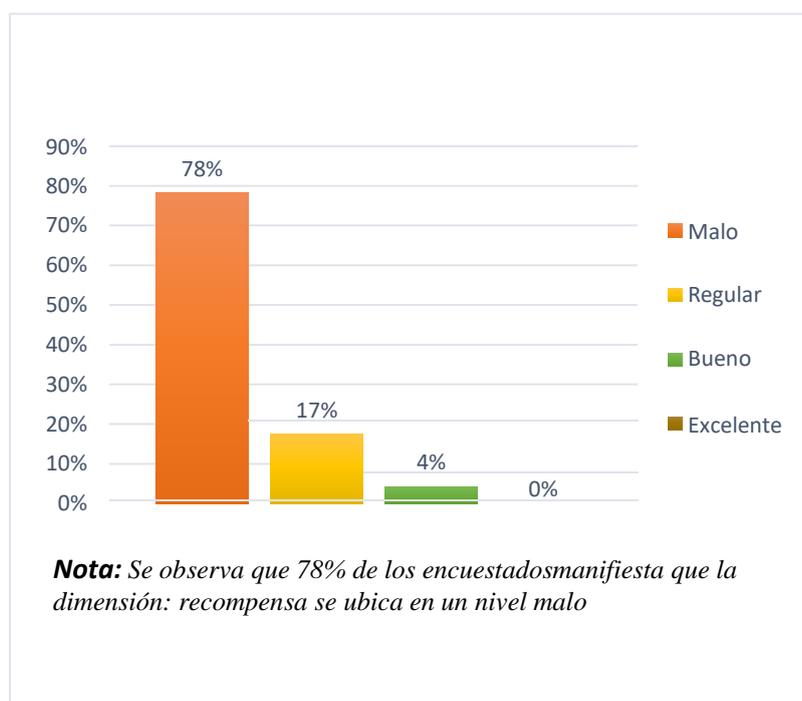
Fuente: Elaboración de encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 11

Niveles de la Dimensión Recompensa

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	78%
Regular	4	17%
Bueno	1	4%
Excelente	0	0%
Totales	23	100%

Figura 8: Niveles de la Dimensión Recompensa



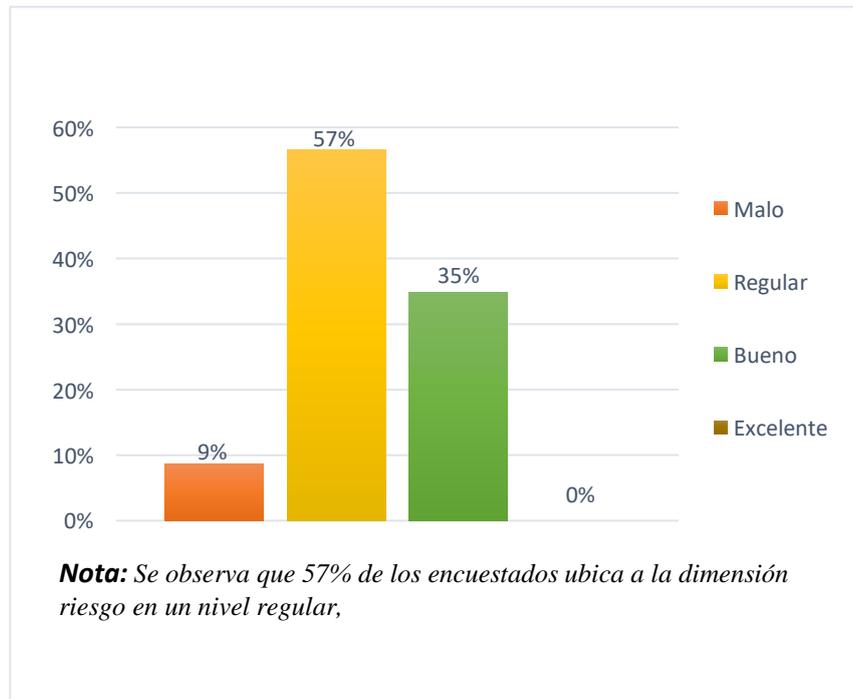
Fuente: Elaboración de encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 12

Niveles de la Dimensión Riesgo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	9%
Regular	13	57%
Bueno	8	35%
Excelente	0	0%
Totales	23	100%

Figura 9: Niveles de la Dimensión Riesgo



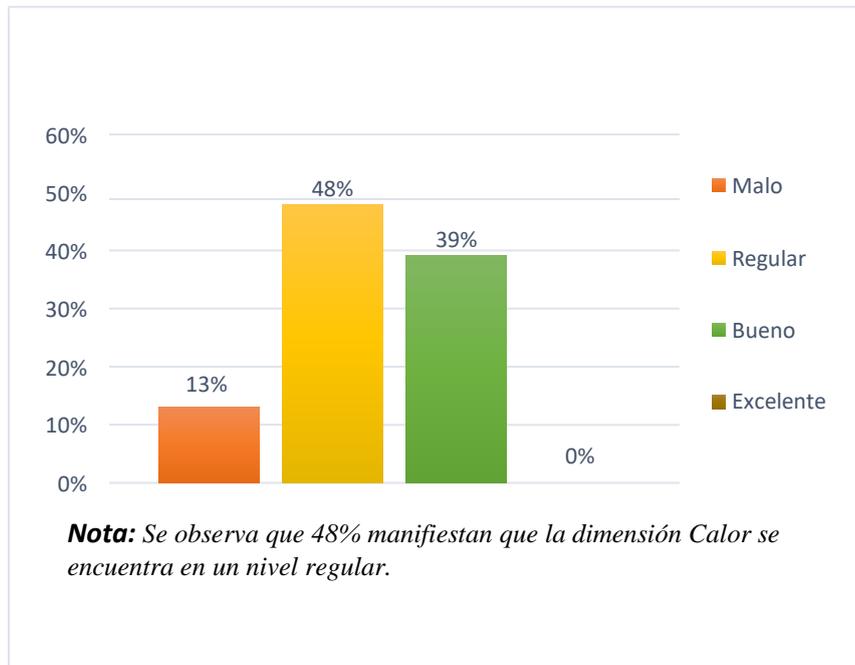
Fuente: Elaboración de encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 13

Niveles de la Dimensión Calor

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	13%
Regular	11	48%
Bueno	9	39%
Excelente	0	0%
Totales	23	100%

Figura 10: Niveles de la Dimensión Calor



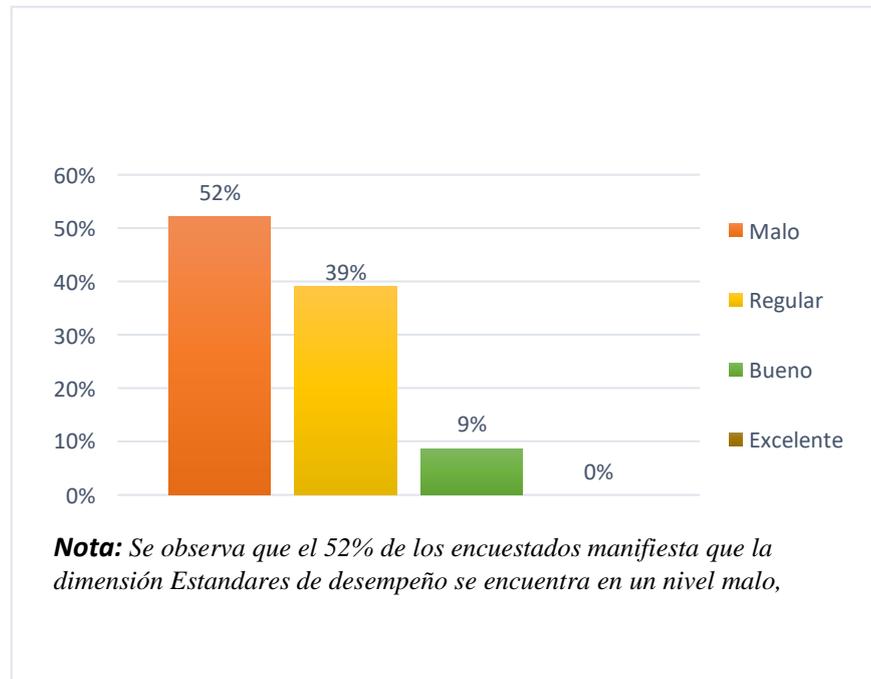
Fuente: Elaboración de encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 14

Niveles de la Dimensión Estándares de Desempeño

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	52%
Regular	9	39%
Bueno	2	9%
Excelente	0	0%
Totales	23	100%

Figura 11: Niveles de la Dimensión Estándares de Desempeño



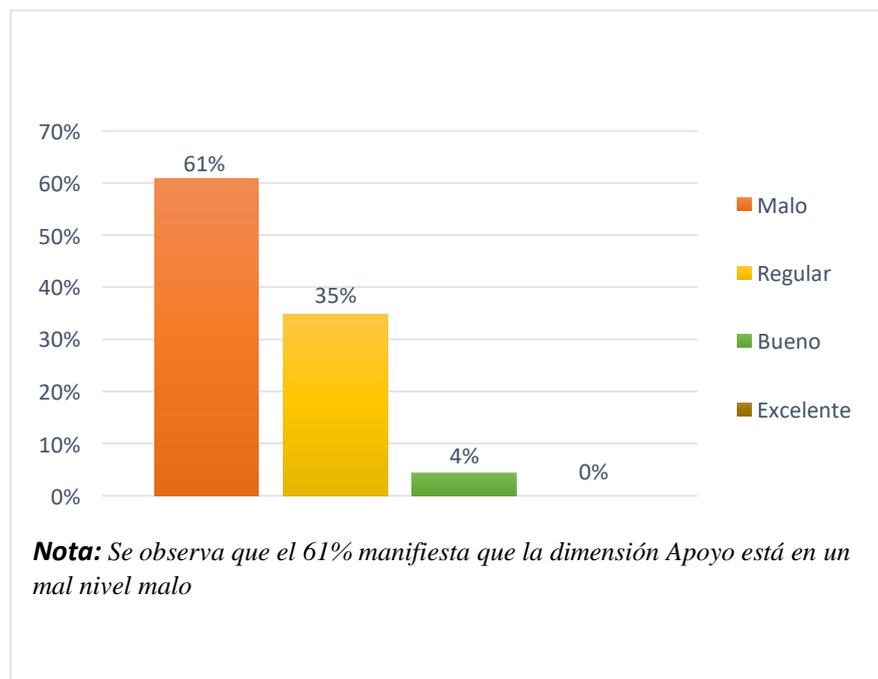
Fuente: Elaboración de encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 15

Niveles de la Dimensión Apoyo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	14	61%
Regular	8	35%
Bueno	1	4%
Excelente	0	0%
Totales	23	100%

Figura 12: Niveles de la Dimensión Apoyo



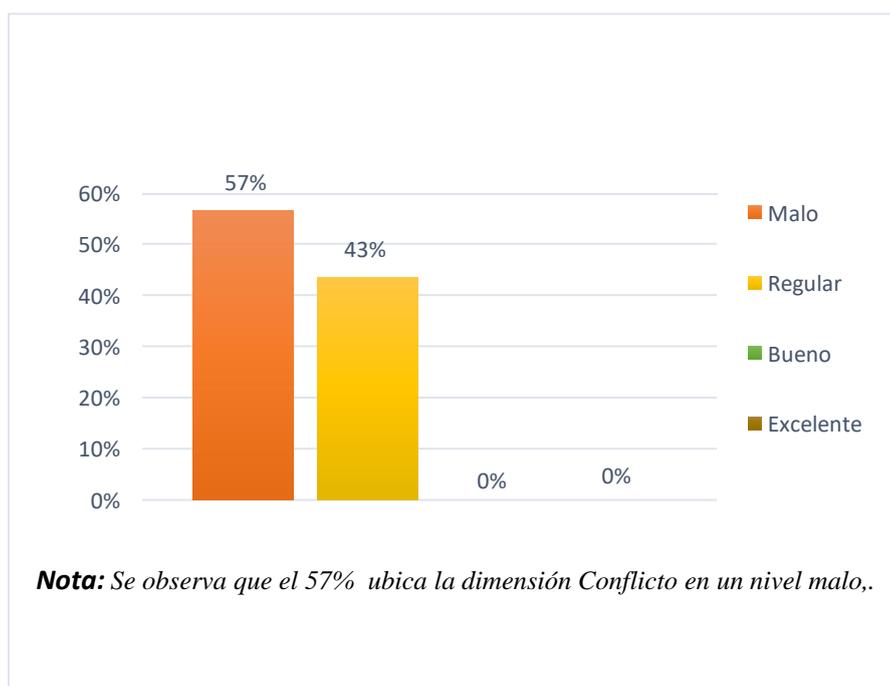
Fuente: Elaboración de encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 16

Niveles de la Dimensión Conflicto

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	57%
Regular	10	43%
Bueno	0	0%
Excelente	0	0%
Totales	23	100%

Figura 13: Niveles de la Dimensión Conflicto



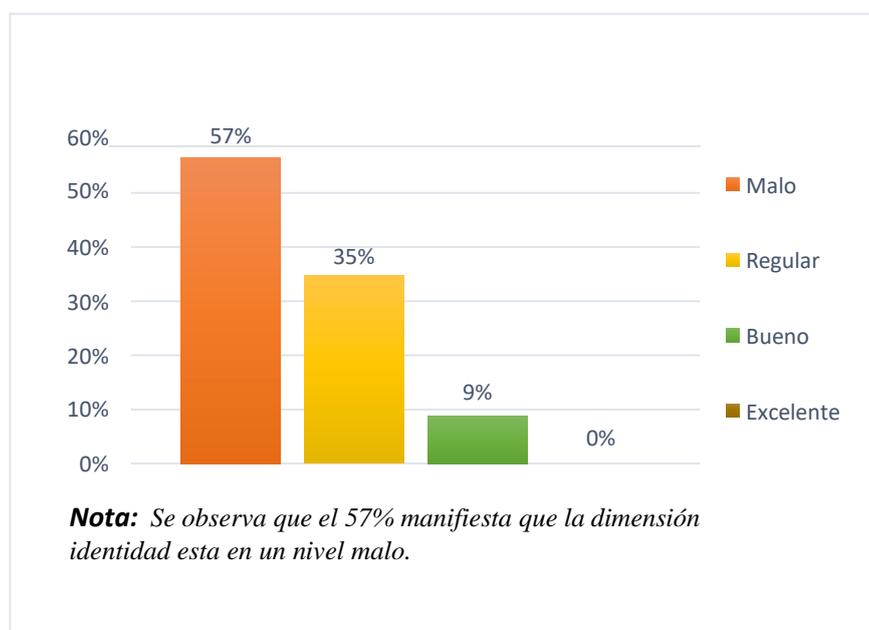
Fuente: Elaboración de encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 17

Niveles de la Dimensión Identidad

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	57%
Regular	8	35%
Bueno	2	9%
Excelente	0	0%
Totales	23	100%

Figura 14: Niveles de la Dimensión Identidad



Fuente: Elaboración de encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

Tabla 18

Comprobación de Hipótesis General

		Productividad	Clima Organizacional
Productividad	Correlación de Pearson	1	,803**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,803**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Hipótesis General: En respuesta a nuestra Hipótesis Positiva se pudo llegar a contrastar como se muestra en el cuadro anterior, que la correlación de Pearson entre las variables Productividad y Clima Laboral es de $r = 0.803$; esto nos indica que dicha correlación entre la variable independiente y la variable dependiente muestra un alto nivel de significancia entre ellas, con un nivel de significación bilateral del 0.05.

Por lo tanto, existe influencia directamente proporcional, ya que a medida que se mejore el clima organizacional, mejorara correlativamente la productividad de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.

3.2. Discusión de resultados

De acuerdo con la estadística inferencial existe una relación directa y positiva entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019. Ello implica que, si las gerencias de la empresa se abocan a mejorar las actividades que gestiona el clima laboral en la organización, se puede obtener mejores niveles de productividad en los colaboradores. En esta lógica Toro (2001) manifiesta que el clima laboral es uno de los aspectos principales que deben cuidar las organizaciones, un clima positivo genera expectativas saludables dentro de los colaboradores, promueve el compromiso laboral y orienta los esfuerzos físicos y psicológicos a lograr rendimientos y productividades excepcionales. De igual forma, muchos estudios señalan que el clima laboral es un aspecto de percepción de colaboradores, implica la gestión de la felicidad de cada uno de los miembros de la organización y señala la satisfacción de las necesidades y expectativas que tienen los colaboradores. El autor Brunet (2009) explica que gestionar el clima laboral es una de las principales actividades que tiene cada gerente central.

La investigación de Vallejo (2021) contradice los hallazgos encontrados en la investigación y concluye que no existe relación entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores, mientras que la investigación de Murillo (2020) concluye que el clima laboral presente en la empresa farmacéutica Labovida es considerado entonces como un factor clave en el desarrollo de la productividad de los colaboradores de dicha empresa, gracias a esta conclusión se pudieron concretar e implementar algunas estrategias y actividades a fin de mejorar y reforzar el clima laboral.

Según Renata Rincón Barrero, basada en la investigación hecha por Claudia Gómez, se verifica que la gente valora la flexibilidad de los horarios laborales, la gente encuentra la felicidad cuando pueden balancear las horas laborales con el tiempo libre con la familia o con el tiempo libre para dedicación personal. Otra forma de lograr mayor productividad es brindar a los colaboradores salarios emocionales que complemente el salario económico. El salario emocional es la suma de incentivos no monetarios, como alicientes para lograr motivación y por ende mejores niveles de productividad (Rincón Barrero, s.f.).

La recolección de datos del instrumento observa que la variable clima laboral se encuentra en un nivel malo con un 57%, en este sentido la percepción de los factores que afectan las actividades laborales en la convivencia de la organización, presenta un nivel malo. El clima laboral es un concepto que implica variación, tal como lo es el clima en la naturaleza, implica que algunas veces el clima puede ser calmo o en otras puede ser tormentoso. El clima laboral se da por un conjunto de interacciones de las variables que existen en la organización, de manera general cada organización tiene su propio clima laboral. Y Cada colaborador puede percibir diversos climas laborales de acuerdo con sus expectativas (Chiavenato, 2001). Los factores que afectan a las personas dentro de la organización son muchos y diversos y responden directamente a la multi diversidad que los individuos manifiestan en la organización de acuerdo con sus necesidades y personalidades. Uno de los factores que mas afecta la productividad o rendimiento de las personas es la gestión del clima laboral que ocurre dentro de cada organización.

Los hallazgos concuerdan con la investigación de Vilema (2018) quien encontró que el clima organizacional es calificado como propicios y que relativamente ejerce una incidencia altamente significativa en el desempeño laboral. Además de llegar a cumplir y determinar el objetivo general del estudio, se llegó a incorporar un arduo programa de estrategias ligadas a la motivación, a fin de mejorar los niveles de rendimiento personal y principalmente del desempeño.

Se observa que, la variable productividad se encuentra en un nivel regular con un 57%, de los resultados se deduce que la fuerza de ventas y demás colaboradores se orientan a cumplir con los estándares esperados, pero descuidan la optimización de recursos, obteniendo un nivel regular en la productividad. El concepto de productividad se encuentra relacionado con el control de todos los recursos que permiten obtener beneficios dentro de la organización, o que son utilizados para completar un proyecto empresarial (Botero et al., 2004). Este concepto asume de manera tacita que la productividad implica el uso de menores horas hombre o maquina para lograr beneficios económicos cada vez mayores.

Se observa que 78% de los encuestados manifiesta que la dimensión recompensa se ubica en un nivel malo. La recompensa implica el resarcimiento

económico o emocional por cumplir con ciertos esfuerzos físicos o psicológicos. Se detalla que la recompensa económica es el principal motivo para cumplir con las actividades encomendadas, de igual forma la recompensa económica y emocional es un aliciente para incrementar los niveles de motivación y satisfacción (García, 2011).

Se observa que el 52% de los encuestados manifiesta que la dimensión estándares de desempeño se encuentra en un nivel malo. Esta dimensión hace referencia a los parámetros de control que imponen la organización para verificar el cumplimiento de las actividades organizacionales. Estos estándares pueden ser cuantitativo o cualitativos y se orientan a verificar el desempeño y productividad de cada colaborador. Los parámetros de control deben ser sopesados y consensuados para generar una mejor percepción de bienestar (García, 2011).

Se observa que el 61% manifiesta que la dimensión apoyo está en un mal nivel. El apoyo es la sensación de soporte emocional que ofrece el líder de la organización para solucionar problemas o cuellos de botella que se ocurren día a día (García, 2011).

Se observa que el 57% ubica la dimensión conflicto en un nivel malo. Los conflictos son comunes en todas las organizaciones y surgen de la oposición de ideas que puede tener cada individuo en base a su crianza y percepción. Es necesario orientarse a solucionar los conflictos que permiten tomar mejores decisiones en la organización (García, 2011).

Se observa que el 57% manifiesta que la dimensión identidad esta en un nivel malo. La identidad tiene que ver con el apego emocional que sienten los colaboradores con la organización, implica la sensación de brindar esfuerzos no solicitados para cumplir con las metas organizacionales (García, 2011).

IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

De acuerdo con la estadística inferencial existe una relación directa y positiva entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019. Ello implica que, si las gerencias de la empresa se abocan a mejorar las actividades que gestiona el clima laboral en la organización, se puede obtener mejores niveles de productividad en los colaboradores.

La recolección de datos del instrumento observa que la variable clima laboral se encuentra en un nivel malo con un 57%, en este sentido la percepción de los factores que afectan las actividades laborales en la convivencia de la organización, presenta un nivel malo.

Se observa que, la variable productividad se encuentra en un nivel regular con un 57%, de los resultados se deduce que la fuerza de ventas y demás colaboradores se orientan a cumplir con los estándares esperados, pero descuidan la optimización de recursos, obteniendo un nivel regular en la productividad.

Las dimensiones del clima laboral que obtienen un nivel malo son la recompensa, los estándares de desempeño, el apoyo, los conflictos y la identidad.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda que el responsable del área de recursos humanos implemente un programa de bonos o sueldos flexibles en base a la consecución de objetivos laborales con el fin de incrementar la productividad.

El responsable del área de recursos y el jefe de la fuerza de venta, deben llegar a acuerdo consensuados sobre las cuotas de ventas que deben lograr cada uno de los colaboradores, las cuotas deben ser retables pero a la vez realistas.

Los líderes de las diferentes áreas deben recibir programas de capacitación sobre liderazgo de equipos de trabajo, con el fin de proporcionar el soporte necesario.

Finalmente, la gerencia de recursos humanos debe implementar estrategias que permitan el crecimiento de la identidad de los colaboradores con la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano, R. (2020). *Clima laboral y productividad de los colaboradores de Mi Banco, agencia Chiclayo Cercado*. Universidad Señor de Sipán. Recuperado:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7654/Altamirano%20Ojeda%2C%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aranda, F. (2018). *El reto de la productividad*. Recuperado desde:
<https://www.elmundo.es/economia/2018/01/04/5a4d0cf622601dde488b4666.html>
- Arias, F., & Barroso, F. (2014). *Clima Laboral y Productividad en Empresas Maquiladoras Textiles. Un Estudio de Calidad de Vida Laboral en el Sureste de México*. Ediciones Mínimas. 1(1), 545-566. Recuperado, desde:
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xix/docs/3.02.pdf>
- Bohlander, Snell, Sherman, (2002): *Administración de Recursos Humanos*, México, Thomson Learning
- Brunet, Luc, (2009) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones, Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. Editorial Trillas, México.
- Calderón, R. (2021). Relación entre el clima organizacional y productividad de los trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021. Universidad Autónoma de Ica. Recuperado:
<http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/bitstream/autonomaieca/1201/1/Renata%20Alexandra%20Calder%C3%B3n%20Ingunza.pdf>
- Carneiro, S. (2017). *Los empleados felices son 300% más innovadores y 13% más productivos*. Recuperado desde:
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empleados-felices-son-300-innovadores-13-productivos-149977-noticia/>
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación*. Italia: McGrawHill.
- Cortina, A. (1996). *Ética*. Editorial Akal, Madrid.
- Chiavenato, I. (2013) *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill, Sexta Edición, México.
- Davis, Kaith, (2001) *Compartimiento Humano en el Trabajo: Comportamiento Organizaciones*. Mc Graw Hill, Tercera Edición, México.
- Dessler, Gary (1996) *Administración Personal*. Editorial Prentice Hall. Sexta Edición, México.

- Dessler, Gary. (1993) *Organización y Administración*. Prentice Hall Interamericana, México.
- Franklin, Benjamín, (2002) *Organización y Métodos, un enfoque competitivo*. Editorial Mc Graw Hill, México.
- Fonseca, A. (2019). *Aptitus: "86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes"*. Recuperado desde: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Girón, R. (2019). El clima laboral y la productividad en la empresa COMSA Instalaciones y Sistemas Industriales S.L. - Sucursal en Perú, Huacho – 2017. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3016/GIR%C3%93N%20MENDOZA%20RICARDO.pdf?sequence=1>
- Gellerman, S. (2009): *Motivación y productividad*, México, Editorial Diana
- Gestión (2019). *¿Cree que el sueldo es lo menos valorado en un trabajo por los jóvenes peruanos?*. Recuperado desde: <https://gestion.pe/opinion/pregunta-de-hoy/cree-que-el-sueldo-es-lo-menos-valorado-en-un-trabajo-por-los-jovenes-peruanos-noticia/>
- Gibson, I. (2012). *Organizaciones, Conductas, Estructuras y Procesos*.
- Goncalvez, A. (2000). *Fundamentos del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Goncalvez, A. (2007). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC), Internet.
- Guba, E. (1981). *Criterios de credibilidad en la investigación naturista*. En: Gimeno Sacristán y Pérez Gómez (ed.) *La enseñanza: su teoría y su práctica*. Madrid: Ed. Akal. pp.148-165
- Guizar, R. (2008) *Desarrollo Organizacional*, Editorial Mc Graw Hill, Primera Edición, México.
- Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento*. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. McGraw Hill. México.
- Kinnear, T. & Taylor, J. (1993). *Investigación de mercados un enfoque aplicado*, 5ta ED. McGraw Hill,
- Lache, J. (2020). *Clima organizacional y su relación con la productividad del colaborador en el servicio de Imagenología del Hospital Regional Lambayeque*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42827/Lache_RJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llauri, J. (2018). *Clima laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Tottus, Chimbote – 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28987/LLauri_GJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mahargiono, P., Nasution, A., & Soesatyo, Y. (2016). Effect of leadership styles, organizational climate and ethos of work on employee productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating). *JURNAL DIMENSI*, 5(1).

Machacuay, N. y Peña, Y. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Junín – 2018*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6715/T010_71809806_T.pdf?sequence=1

Morante, M. (2018). *Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C. 2016-2017*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1594/1/TL_MoranteMuro_Monica.pdf

Murillo, D. (2020). *Asociación entre el clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. S.A.* Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. Recuperado: <http://181.39.139.68:8080/bitstream/handle/123456789/1200/Asociaci%c3%b3n%20entre%20el%20clima%20laboral%20y%20su%20influencia%20en%20la%20productividad%20de%20los%20colaboradores%20de%20la%20empresa%20farmac%c3%a9utica%20Labovida.%20S.A..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Osorio, A. (2017). *¿Por qué es importante gestionar un óptimo clima laboral en las empresas?*. Recuperado desde: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importante-gestionar-optimo-clima-laboral-empresas-221046-noticia/>

Pedro, L. (2018). *Estos son los 5 países con mayor productividad*. Recuperado desde: <https://plumasatomicas.com/explicandolanoticia/5-paises-mayor-productividad-y-mexico/>

Pinchi, I. (2020). *El clima laboral y la productividad en el trabajo de inversiones Renzo- Tarapoto 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51685/Pinchi_TIP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Raiser, M. (2016). *Productividad: un tema fundamental para combatir la pobreza en Brasil*. Recuperado desde: <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2016/08/24/brazil-increase-productivity-share-prosperity>
- Romero, R. (2021). *Relación del clima organizacional y la productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo, 2020*. Universidad Pedro Ruiz Gallo. Recuperado: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8915/Romero_%20Paredes_%20Rolando_%20Ronald.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz-Calderón, J. (1992). *Los principios de la bioética*. Cuadernos de Bioética, 12(4), 23-33.
- Sánchez, E. (2018). *“Clima laboral y productividad del personal operario en una planta procesadora de salsas, Callao 2017”*. (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado, desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23267>
- SCOTT, M.M. (1991). Naturalistic research: Applications for research an professional practice with college students, en: Journal of college student development. 32: 416-423.
- Siliceo, A. (2015): *Liderazgo para la productividad en México*, México, Limusa
- Soto, C. (2019). *Tres tendencias que están reinventando la forma de atraer el talento*. Recuperado desde: <https://gestion.pe/tendencias/tres-tendencias-que-estan-reinventando-la-forma-de-atraer-el-talento-noticia/>
- Torres, A. y Yaima, F. (2021). El clima laboral y sus efectos en la productividad empresarial: una mirada a empresas colombianas. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Recuperado: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43984/flyaimam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- The Global Competitiveness Index (2017 – 2018). <https://www.merca20.com/la-productividad-mundial-en-que-posicion-esta-mexico/>
- Vallejo, A. (2021). *Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria*. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>

- Vera, G. (2021). El clima laboral y la productividad de los trabajadores en los galpones San Vicente y Atahualpa del Cantón Santa Elena. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6808/1/UPSE-TAE-2022-0021.pdf>
- Vilema, M. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de Estudio: Codiempaques del Ecuador*. Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf>
- Wayne R. Mondy - Noe, Robert M. (2005), *Administración de Recursos Humanos*, México, Pearson Prentice Hall
- Zumaeta, J. (2018). *Mal clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores*. Recuperado desde: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696-noticia/>
- Zumaeta, R. y Flores, C. (2020). *Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia CISESA Iquitos – 2019*. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Recuperado: https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7141/Ray_Tesis_Titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

**EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA FOX CAR S.A.C. LIMA – 2019**

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada ítem.
- Tenga en cuenta las siguientes opciones:
 - Muy en Desacuerdo=1
 - En desacuerdo = 2
 - De acuerdo =3
 - Muy en desacuerdo =4

Variable dependiente: Productividad

N°	ITEMS	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Muy en desacuerdo
		1	2	3	4
1	¿Has definido tus áreas de responsabilidad personales y profesionales?				
2	¿Tengo las herramientas que necesito para llevar a cabo mis tareas?				
3	¿Me siento como una parte importante de la empresa?				
4	¿Hay alguien que fomente mi desarrollo?				
5	¿Tengo oportunidades de crecer y aprender?				
6	¿He recibido reconocimiento por el trabajo que hago en los últimos siete días?				
7	Aunque organizo mi trabajo cada mañana siento estar apagando fuegos constantemente.				
8	Cumplo con el desarrollo de mi trabajo a cabalidad y en el plazo establecido				
9	Distribuyo mi tiempo y esfuerzo de manera que consigo la mayoría de los objetivos que me propongo.				
10	Llevo a cabo un plan de acción fiable y sé en qué facetas puedo mejorar.				

**EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA FOX CAR S.A.C. LIMA – 2019**

Variable Independiente: Cima laboral

<p>En el siguiente cuestionario indique para cada una de las siguientes afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo en relación a su percepción sobre diversos aspectos de la institución, marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni preguntas con trampa.</p> <p>Recuerde escoger la casilla que corresponde a su respuesta en las columnas de la derecha.</p>	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
1. En esta organización las tareas están claramente definidas				
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas				
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
4. Conozco claramente las políticas de esta organización				
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización				
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas				
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)				
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación				
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar				

10. Nuestra jefatura muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan				
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces				
12. Nuestra jefatura le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos				
13. Mis superiores sólo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado				
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo				
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas				
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas				
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades				
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda				
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas				
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo				
21. En esta organización hay muchísima crítica				
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo				
23. Cuando cometo un error me sancionan				
24. La filosofía de nuestra jefatura es que a largo plazo procesaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.				
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos				
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia				
27. La toma de decisiones en esta organización se				

hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad				
28. Aquí la jefatura se arriesga por una buena idea				
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa				
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones				
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización				
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí				
33. Las relaciones Jefatura - Trabajador tienden a ser agradables				
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto				
35. La jefatura piensa que todo trabajo se puede mejorar				
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal				
37. La jefatura piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien				
38. Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño				
39. Me siento orgulloso de mi desempeño				
40. Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores				
41. En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización				
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra				
43. Mi jefe y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil				
44. La filosofía de nuestra jefatura enfatiza el factor humano (como se sienten las personas, etc)				
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos				
46. La actitud de nuestra jefatura es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable				

47. La jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos				
48. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes				
49. Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible				
50. La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización				
51. Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien				
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía				
53. En esta organización cada cual se preocupa de sus propios intereses				

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración**

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		JULIO ROBERTO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESION	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	MAESTRO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 ANOS
	CARGO	DOCENTE
<u>TITULO DE LA INVESTIGACION</u>		
EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FOX CAR S.A.C. LIMA – 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS:		
NOMBRE	Martínez Torres Carmen Suhgey	
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Diagnosticar el clima laboral de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019. Determinar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019. Diseñar propuesta de mejora en el clima laboral para los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.	
		El instrumento consta de 63 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
¿Has definido tus áreas de responsabilidad personales y profesionales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Tengo las herramientas que necesito para llevar a cabo mis tareas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Me siento como una parte importante de la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Hay alguien que fomente mi desarrollo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Tengo oportunidades de crecer y aprender?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿He recibido reconocimiento por el trabajo que hago en los últimos siete días?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Aunque organizo mi trabajo cada mañana siento estar apagando fuegos constantemente.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cumplo con el desarrollo de mi trabajo a cabalidad y en el plazo establecido	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Distribuyo mi tiempo y esfuerzo de manera que consigo la mayoría de los objetivos que me propongo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Llevo a cabo un plan de acción fiable y sé en qué facetas puedo mejorar.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

En esta organización las tareas están claramente definidas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Conozco claramente las políticas de esta organización	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Nuestra jefatura muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

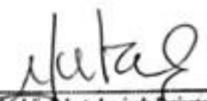
Nuestra jefatura le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Mis superiores sólo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización hay muchísima crítica	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cuando cometo un error me sancionan	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La filosofía de nuestra jefatura es que a largo plazo procesaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Aquí la jefatura se arriesga por una buena idea	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Las relaciones Jefatura - Trabajador tienden a ser agradables	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización se exige un rendimiento bastante alto	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La jefatura piensa que todo trabajo se puede mejorar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La jefatura piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento orgulloso de mi desempeño	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi jefe y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
La filosofía de nuestra jefatura enfatiza el factor humano (como se sienten las personas, etc.)	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La actitud de nuestra jefatura es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización cada cual se preocupa de sus propios intereses	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 63 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento recolecta la información de los objetivos	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	



Sr. Julio Roberto Inguero Espinosa
ABSORN ESPECIALISTA
CLAD. 16851

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración**

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		RAFAEL ANTONIO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESION	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	GERENCIA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	10 AÑOS
	CARGO	SUB-GERENTE
<u>TITULO DE LA INVESTIGACION</u>		
EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FOX CAR S.A.C. LIMA – 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS:		
NOMBRE	Martínez Torres Carmen Suhgey	
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Diagnosticar el clima laboral de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019. Determinar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019. Diseñar propuesta de mejora en el clima laboral para los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.	
	El instrumento consta de 63 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de	

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
¿Has definido tus áreas de responsabilidad personales y profesionales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Tengo las herramientas que necesito para llevar a cabo mis tareas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Me siento como una parte importante de la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Hay alguien que fomente mi desarrollo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Tengo oportunidades de crecer y aprender?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿He recibido reconocimiento por el trabajo que hago en los últimos siete días?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Aunque organizo mi trabajo cada mañana siento estar apagando fuegos constantemente.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cumplo con el desarrollo de mi trabajo a cabalidad y en el plazo establecido	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Distribuyo mi tiempo y esfuerzo de manera que consigo la mayoría de los objetivos que me propongo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Llevo a cabo un plan de acción fiable y sé en qué facetas puedo mejorar.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

En esta organización las tareas están claramente definidas	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Conozco claramente las políticas de esta organización	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Nuestra jefatura muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

Nuestra jefatura le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Mis superiores sólo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización hay muchísima crítica	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cuando cometo un error me sancionan	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La filosofía de nuestra jefatura es que a largo plazo procesaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Aquí la jefatura se arriesga por una buena idea	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Las relaciones Jefatura - Trabajador tienden a ser agradables	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización se exige un rendimiento bastante alto	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La jefatura piensa que todo trabajo se puede mejorar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La jefatura piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento orgulloso de mi desempeño	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi jefe y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
La filosofía de nuestra jefatura enfatiza el factor humano (como se sienten las personas, etc.)	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La actitud de nuestra jefatura es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización cada cual se preocupa de sus propios intereses	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 63 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es fiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	

COMCREAT SRL
.....
BAFARIZQUIERDO E. 
Firma de experto

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración**

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		CARLA ARLEEN ANASTACIO VALLEJOS
	PROFESION	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	MARKETING
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	10 ANOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO PARCIAL
<u>TITULO DE LA INVESTIGACION</u>		
EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FOX CAR S.A.C. LIMA – 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS:		
NOMBRE	Martínez Torres Carmen Suhgey	
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Diagnosticar el clima laboral de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019. Determinar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019. Diseñar propuesta de mejora en el clima laboral para los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.	
		El instrumento consta de 63 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
¿Has definido tus áreas de responsabilidad personales y profesionales?	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
¿Tengo las herramientas que necesito para llevar a cabo mis tareas?	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
¿Me siento como una parte importante de la empresa?	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
¿Hay alguien que fomente mi desarrollo?	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
¿Tengo oportunidades de crecer y aprender?	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
¿He recibido reconocimiento por el trabajo que hago en los últimos siete días?	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____
Aunque organizo mi trabajo cada mañana siento estar apagando fuegos constantemente.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Cumplo con el desarrollo de mi trabajo a cabalidad y en el plazo establecido	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Distribuyo mi tiempo y esfuerzo de manera que consigo la mayoría de los objetivos que me propongo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Llevo a cabo un plan de acción fiable y sé en qué facetas puedo mejorar.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

En esta organización las tareas están claramente definidas	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Conozco claramente las políticas de esta organización	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Nuestra jefatura muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

Nuestra jefatura le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mis superiores sólo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización hay muchísima crítica	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cuando cometo un error me sancionan	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La filosofía de nuestra jefatura es que a largo plazo procesaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Aquí la jefatura se arriesga por una buena idea	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Las relaciones Jefatura - Trabajador tienden a ser agradables	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización se exige un rendimiento bastante alto	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La jefatura piensa que todo trabajo se puede mejorar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La jefatura piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento orgulloso de mi desempeño	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi jefe y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
La filosofía de nuestra jefatura enfatiza el factor humano (como se sienten las personas, etc.)	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
La actitud de nuestra jefatura es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
La jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En esta organización cada cual se preocupa de sus propios intereses	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 63 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es fiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	



Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619



IMPORTACION DE VEHICULOS AMERICANOS
EUROPEOS - JAPONESES - CONSIGNACIONES



Lima, 10 de Diciembre del 2019

CARTA DE ACEPTACION

A quien corresponda,

Por medio de la presente me permito enviarles un cordial saludo y a la vez informarle que la Srta. CARMEN SUHGEY MARTINEZ TORRES, Con DNI 10607785 estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela Académico Profesional de Administración de la institución universitaria que usted representa (USS- Chiclayo) ha sido aceptada para que pueda hacer su tema de trabajo de investigación (TESIS).

Se expide la presente carta del interesado para los fines que crea conveniente.


FOX CAR S.A.C.
José Luis Torres Vásquez
GERENTE GENERAL



Oficina Principal: Carretera Central Km. 17.5 Mz. H Lote. 1.
Urb. Philadel Lima - Ate.
Sucursal: Av. Nicolás Arriola N° 1678 Urb. Lincoln San Luis
Telf. 01 3241338 e-mail: ventas@foxcar.pe

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FOX CAR S.A.C. LIMA – 2019.	¿Cómo influirá el clima laboral en la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019?	GENERAL. -	<p>Hi: El clima organizacional influye positiva y directamente sobre la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019</p> <p>Ho: El clima organizacional influye negativamente e indirectamente sobre la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.</p>	DEPENDIENTE.-	VARIABLE DEPENDIENTE.-	<p>Tipo de investigación.-</p> <p>Descriptivo - Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación.-</p> <p>Donde: M = Muestra Vx = VI: Clima laboral Vy = VD: Productividad r= es el coeficiente de correlación entre Vx y Vy.</p>	<p>Población y Muestra.-</p> <p>La población está conformada por los 23 trabajadores de la empresa Fox Car SAC, la cual que por ser finita será la misma para la muestra.</p>
		Determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.		Productividad.	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Efectividad • Eficacia 		
		ESPECÍFICOS.-		INDEPENDIENTE.-	VARIABLE INDEPENDIENTE.-		
		a.- Diagnosticar el clima laboral de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.		Clima Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Responsabilidad • Recompensa • Riesgo • Calor • Estándares de Desempeño • Apoyo • Conflicto • Identidad 		
b.- Determinar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.							
c.- Diseñar propuesta de mejora en el clima laboral para los trabajadores de la empresa Fox Car S.A.C. Lima – 2019.							

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0929-FACEM-USS-2019**

Chiclayo, 24 de julio de 2019

VISTO:

El oficio N° 0645-2019/FACEM-DA-USS de fecha 24/07/2019, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveydo de la Decana de la FACEM de fecha 24/07/2019, sobre aprobación de proyecto de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.

Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Especifico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

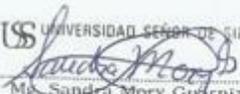
Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR, los proyecto de tesis de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, modalidad distancia, grupo "B", del semestre académico 2019-I, a cargo de la docente Mg. Angulo Argomedo Maria Ysabel, según cuadro adjunto

REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Dra. Carmen Eloisa Rosado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales


USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Mg. Sandra Mory Guarnizo
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0929-FACEM-USS-2019

N° orden	Apellidos y nombres	Título de Proyecto de Investigación	Línea de Investigación
1	ARANDA BRIONES JOSE LUIS	RELACION ENTRE LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL Y SU DESEMPEÑO EN LA MUNICIPALIDAD DE PACHACAMAC, LIMA 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	BARRIENTOS AYASTA KATIA DEL ROSARIO	Impacto en la satisfacción del cliente con la implementación de técnicas de coaching transformacional en la empresa Distribuidora Norte Pacasmayo SRL, Sede Jaén	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	BENITES ZULOAGA JIMMY DAMSON	PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA PARA DISMINUIR LAS HORAS EXTRAS EN LA EMPRESA HERMES, TRUJILLO 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	CABRERA OJANAMA CRISTIAN DAVID	Gestión empresarial y su relación con la productividad laboral en la empresa constructora Contratistas Generales R y S Ingenieros, Tarapoto-2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	CACEDA ROMERO JORGE LUIS	ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR EL CONTROL DEL AREA DE PERSONAL EN AGRICOLA CERRO PRIETO SAC MOQUEPE 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	CASTILLO MURGA JOSE CHARLIE	Beneficios del Sistema Integrado de Empadronamiento Electrónico (SIEE) en la mejora del Sistema de Focalización de Hogares (SIFOH) en la Municipalidad Distrital de Pispo, Provincia de Ferrelafe	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	CERQUERA VÁSQUEZ LUIS MIGUEL	PROPUESTA DE UN SISTEMA DE CONTROL PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE ALMACÉN DEL REGIMIENTO DE CABALLERÍA BLINDADA - GENERAL SAN MARTÍN - N° 3 - TACNA 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	CHAPARRO ALBINEB EDSON ADEMIR	RELACION ENTRE LA MOTIVACION LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL BCP EN LA SEDE DE SAN BORJA, LIMA 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	CORDOVA MELENDEZ ALEXANDRA	Influencia del Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Campanilla-2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	CRUZ CABRERA DENIS	CALIDAD DE SERVICIO Y LA FIDELIZACION DE LOS CLIENTES DEL BANCO RIPLEY PERU, CHICLAYO, 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	FARFÁN RISCO MANUEL ANGEL	La Calidad de Servicio y su influencia en la Satisfacción al Cliente en los Puntos de Venta de la Empresa Unimaq Lima 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	HERRERA FUSTAMANTE CELIDA	Sistema de Gestión de Calidad basado en la Norma GLOBALG.A.P. V.5.1, Julio 17 y GRASP V 1.3 Julio 2015 para optimizar la competitividad de la empresa AGRINDUSTRIA PAUR E.I.R.L. en el mercado internacional.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	HUAHUALUQUE MAMANI ANGELA ROSARIO	PROCESO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LAS MICRO EMPRESAS DE LA REGIÓN CALLAO, EN EL AÑO 2016	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	HURTADO CASTRO DIEGO FERNANDO	EL ENGAGEMENT Y LA SATISFACCION LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ALMA PERU SAC, CHICLAYO, 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	LOZANO VIDAL LIV NORMA	PLANIFICACIÓN TURÍSTICA EN LA MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS TURÍSTICOS, EN EL AÑO 2016	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	MARTINEZ TORRES CARMEN SUHGEY	EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FOX CAR S.A.C. LIMA - 2018	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	MEDINA HUAMANI MIGUEL ANGEL	APLICACIÓN DEL MÉTODO KAIZEN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ALMACÉN DE LA EMPRESA UNIMAQ - LIMA 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	MEL AMAYA YAJAIRA TAYANA	MARKETING EMOCIONAL Y SU RELACION CON LA FIDELIZACION DEL CLIENTE EN LA CLINICA CHICLAYO DENTAL E.I.R.L., CHICLAYO - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0929-FACEM-USS-2019**

N° orden	Apellidos y nombres	Título de Proyecto de investigación	Línea de investigación
19	ORMEÑO PACHECO LORENA MERCEDES	Influencia del clima laboral en el incremento de la productividad en el Área Comercial de Pacifico Seguros Lima - 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	PINTO MOSCOSO ZOILA GRACIELA	INFLUENCIA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	RODRIGUEZ VILLANUEVA JOSE LUIS	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO SERUMS EQUIVALENTE 2018 - I, EN LAS INSTITUCIONES DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA RED DE SALUD VENTANILLA - CALLAO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	SILVA SOTILLO ANDRÉS FRANCISCO	INTELIGENCIA DE NEGOCIOS Y LA CREACIÓN DE VENTAJAS COMPETITIVAS EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EXPORTADORAS DE CURCUMA, SATIPO - JUNIN, 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	TABOADA COVEÑAS JHOANA ROSMERY	RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DEL SERVICIO Y LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO DE LA MUNICIPALIDAD DE ILLIMO, LAMBAYEQUE 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	TARRILLO DELGADO ROSELI NOEMÍ	DIAGNÓSTICO DE LA PRODUCTIVIDAD Y PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	TERRONES DELGADO YELINA GUISELLA	INFLUENCIA DE LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES EN CREDIGRUP E.I.R.L., CHICLAYO - 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	URCIA ORDERIQUE DELKY FABRICIO	RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ASESORES DE VENTAS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE TELECOMUNICACIONES, CHICLAYO 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
27	VALVERDE CARBONEL NATALIO WALTER MA	PROPUESTA DE UN PLAN VIAL PARA MITIGAR EL CONGESTIONAMIENTO VEHICULAR A LOS ALREDEDORES DEL MERCADO MODELO DEL DISTRITO DE LAMBAYEQUE.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	ZULOETA DIAZ BRYAN RAUL	LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA MULTISERVICIOS SANTA ANA, CHICLAYO - 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 22 de marzo de 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Carmen Suhgey Martinez Torres con DNI 10607785

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FOX CAR S.A.C. CHICLAYO – 2019, presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Carmen Suhgey Martinez Torres	10607785	

Recolección de datos



Figura 15: aplicación del cuestionario

Recolección de datos



Figura 16: aplicación del cuestionario

NOMBRE DEL TRABAJO

EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FOX CAR S.A.C

AUTOR

Carmen Suhgey Martínez Torres

RECuento DE PALABRAS

9452 Words

RECuento DE CARACTERES

51732 Characters

RECuento DE PÁGINAS

52 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

216.4KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 25, 2022 11:08 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 25, 2022 11:09 AM GMT-5

● **25% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

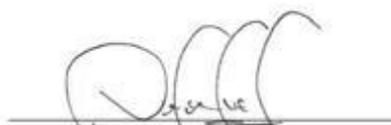
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0929-FACEM-USS-2019**, presentado por el/la Bachiller, **Carmen Suhgey Martínez Torres**, con su tesis Titulada **CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FOX CAR S.A.C. LIMA - 2019**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **25%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 04 de abril de 2022



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.