

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
HIPERBODEGA PRECIO UNO, PIEROLA, TRUJILLO 2024**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autores:

Polo Moreno, Susan de Fátima

Cépeda García, Diego Raúl Alonzo

Jurado Evaluador:

Presidente: José Castañeda Nassi

Secretario: Rosina Vidalon Moreno

Vocal: Luis Alberto Flores Rodríguez

Asesor:

Albitres Hernández, Julio Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2930-8140>

TRUJILLO - PERÚ

2024

Fecha de sustentación: 2024/12/12

CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA HIPERBODEGA PRECIO UNO, PIEROLA, TRUJILLO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS



Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 2%
Excluir bibliografía Activo



.....
Ms Julio Alberto Albitres Hernández
ID:....000038432...

Declaración de Originalidad

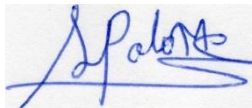
Yo, Julio Alberto Albitres Hernández, docente del programa de estudios de Administración de Pregrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de Investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA HIPERBODEGA PRECIO UNO, PIEROLA, TRUJILLO 2024", cuya autoría pertenece a Susan de Fátima Polo Moreno y Diego Raúl Alonzo Cépeda García, dejo constancia de los siguiente:

- El documento tiene un índice de similitud de 4%, así lo consigna el reporte emitido por el software Turnitin el 27/11/2024.
- He revisado con detalle la tesis y dicho reporte, donde no se advierte indicios de plagio. Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

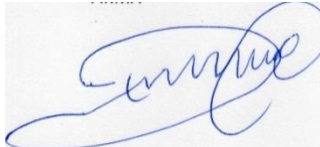
Trujillo, 27 de noviembre de 2024.


.....
Ms Julio Alberto Albitres Hernández
ID:....000038432...

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2930-8140>



Polo Moreno Susan de Fátima
DNI: 70495336



Cépeda García Diego Raúl Alonzo
DNI: 73483898

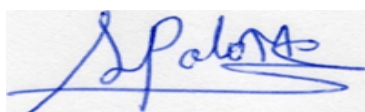
PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo 2024.

Desarrollado con el fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administración. El objetivo principal es Determinar la relación que existe, entre clima organizacional con productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Polo Moreno, Susana de Fátima



Céspedes García, Diego Raúl Alonzo

DEDICATORIA

A Dios, porque a través de su
divinidad, me brindo salud
y
bienestar que me permitieron
concluir con la tesis.

A mis padres, Elsa y Santos,
por
estar siempre guiándome he
impulsándome a seguir adelante,
siendo el soporte
fundamental
ente situaciones difíciles y
brindándome el apoyo
incondicional para nunca
rendirme.

A mi hijo, Rasán, que es el regalo
más maravilloso y sagrado que
Dios pudo darme a lo largo de
mi
vida siendo ahora el motivo
fundamental por el cual
día
a día me impulso a superarme.

A mi compañero de vida, Diego,
esta tesis es un tributo a la
colaboración, paciencia y
comprensión que has brindado
a lo largo de este viaje
académico

Tu presencia en mi vida es un
regalo invaluable este logro es
nuestro, en equipo.

Susan Polo Moreno.

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme salud física y mental, para poder realizar este proceso en mi carrera profesional y así poder concluir con esta tesis y obtener el título de licenciado tan anhelado.

A mis padres Elvia y Milko, por estar siempre presentes para todo, porque a pesar de vivir distanciados no dejaron en ningún momento de desearme lo mejor, siempre insistiendo en que concluyera mi licenciatura, y por el soporte económico que siempre estuvo presente.

A mis hijos, Rasán y Joaquín, por ser mis motivos para enfrentarme a la vida, porque hoy en día lo que más quiero es brindarles una vida donde no les falte nada y pueda estar presente en cada una de sus etapas hasta donde Dios me lo permita.

A mi fiel y eterna compañera de vida, Susan porque haces que todo sea posible en mi vida, terminamos el grado de bachiller hace 8 años, sin embargo, contra viento y marea seguimos juntos logrando este sueño que ambos deseamos cuando nos conocimos que es obtener nuestra licenciatura, gracias por poner esa presión en mí para ser cada día mejor y superar cada reto.

A mi Suegra querida, Elsa, por ser un pilar fundamental en cuidado de mi hijo Rasán, dándonos tranquilidad y seguridad constante, para

que Susan y yo podamos superarnos cada día.
Valoro mucho su gran labor y quedo eternamente
agradecido con ella.

Diego Raúl Alonzo Cépeda García.

AGRADECIMIENTO

Nuestro mayor agradecimiento al Ms. Julio Alberto Albitres Hernández, por su dedicación, paciencia y conocimientos, brindándonos consejos que permitieron culminar satisfactoriamente con nuestra tesis.

Al señor, Roy Kevin Iturbe Rodríguez, gerente de Hiperbodega Precio Uno-Piérola, por las facilidades que nos brindó y a su personal involucrado, quienes participaron de forma voluntaria para lograr obtener los resultados de nuestra tesis.

**Susan Polo Moreno y Diego Cépeda
García.**

RESUMEN

La investigación planteó determinar la relación entre clima organizacional con productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024. El problema: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024? La hipótesis: Existe relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024. La metodología fue de tipo correlacional, no experimental y de corte transversal y para la comprobación de hipótesis se empleó la herramienta estadística correlación de Spearman. Mediante los resultados de la investigación se logró contrastar la hipótesis y se concluyó que existe de una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.471 y el valor de significancia menor a 0.05 indican que un clima organizacional favorable contribuye de manera notable al aumento de la productividad laboral.

Palabras clave: *clima organizacional, productividad laboral, colaborador.*

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship that exists between organizational climate and work productivity in the collaborators of hyperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024. The problem: What is the relationship between organizational climate and work productivity in hyperbodega collaborators? Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024? The hypothesis: There is a significant relationship between the organizational climate in the organizational design dimension and work productivity in the collaborators of Hyperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024. The methodology was correlational, not experimental and cross-sectional and to test the hypotheses, the Spearman evaluation statistical tool was used. Through the results of the research, it was possible to contrast the hypothesis and conclude that the existence of a direct and significant relationship between the organizational climate and work productivity in the employees of Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024. Spearman's measurement coefficient of 0.471 and the significance value less than 0.05 indicate that a favorable organizational climate contributes significantly to increased productivity.

Keywords: *organizational climate, work productivity, collaborator.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	ix
INDICE DE CONTENIDOS	xix
INDICE DE TABLAS	xiii
INDICE DE FIGURAS	¡Error! Marcador no definido. iii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Formulación del Problema	1
1.1.1. Realidad problemática	1
1.1.2. Enunciado del problema	2
1.2. Justificación.....	2
1.3. Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
II. MARCO DE REFERENCIA.....	6
2.1. Antecedentes	6
2.1.1. A nivel internacional.....	6
2.1.2. A nivel nacional.....	6
2.1.3. A nivel local	7
2.2. Marco teórico	8
2.3. Marco conceptual.....	14
2.4. Hipótesis	20
2.5. Variables	21
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	22
3.1. Material	22
3.1.1. Población.....	22
3.1.2. Marco muestral.....	22
3.1.3. Unidad de análisis	22

3.1.4. Muestra.....	22
3.2. Métodos	23
3.2.1. Diseño de contrastación	23
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos.....	24
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	19
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	20
4.1. Presentación de resultados.....	20
4.2. Discusión de resultados	20
CONCLUSIONES.....	29
RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4. <i>Relación que existe entre la dimensión diseño organizacional y las dimensiones de productividad laboral</i>	20
Tabla 5. <i>Relación que existe entre la dimensión gestión del potencial humano y las dimensiones productividad laboral</i>	21
Tabla 6. <i>Relación que existe entre la dimensión cultura organizacional y las dimensiones productividad laboral</i>	22
Tabla 7. <i>Prueba de correlación de Spearman</i>	23

I.INTRODUCCIÓN

1.1.Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

El ambiente en las diferentes empresas son impedimentos para la productividad en ellas, viéndose influenciado en el comportamiento de quienes trabajan. Es así que la percepción es un proceso por el cual la persona examina la información nueva para guardarlos en la memoria; generándose nuevos datos que se originan de la realidad, sin descartarse la elaboración de juicios que la persona efectúa por lo nuevo recibido. información recibida en el ámbito organizacional es donde los colaboradores establecen juicios del entorno laboral en donde se desempeñan, en ocasiones realizándose cambios, para crear el clima organizacional adecuado para sentirse con satisfacción al momento de realizar una tarea porque la productividad que se genera por el colaborador es exitosa, viene sucediendo en Europa. (Cristóbal, 2020).

Al analizar la envergadura de la gestión del talento humano en las organizaciones sobre todo para optimizar la productividad laboral, a nivel mundial las empresas han empezado a dar relevancia a crear un clima organizacional óptimo, países Colombia y Brasil; el aspecto laboral se enfoca en otorgar al personal una atmosfera adecuada en su lugar de trabajo, las empresas que buscan optimizar el clima organizacional ocasionan en su personal buen desempeño laboral (Cabanillas, Azucena 2019). “Las empresas han decidido mejorar los ambientes laborales por el bienestar de su personal. Es demostrado que un ambiente laboral adecuado aumenta la productividad conllevando a ganancias

económicas excelentes.” (Organización Mundial del Trabajo, 2019, p.107).

En el Perú, 58,5% de los empleados realizan sus tareas en adecuado ambiente empresarial, niveles de motivación y liderazgo (Bazalar y Choquehuanca, 2020). Por ello la relevancia que tiene la atmosfera laboral y ocasionando el rendimiento esperado en una empresa, es necesario realizar un diagnóstico en todos los ámbitos organizacionales para conocer la causa y efecto entre las variantes, generando estrategias de mejoramiento general de la organización. El personal peruano deja sus empleos en ocasiones por la inadecuada atmosfera laboral en sus organizaciones, ocasionados por la falta de liderazgo, inadecuadas relaciones con sus compañeros que ocasionan malos entendidos y rumores afectando el desempeño laboral, recalcando que un personal con adecuado clima laboral su productividad laboral genera buena rentabilidad. (Diario Gestión, 2020)

En el ámbito local el ambiente de la organización es crucial. en el rendimiento productivo sobre todo en empresa Hiperbodega Precio Uno Piérola, que es una empresa perteneciente a Hipermercado Tottus S.A del grupo Falabella; contando con 56 colaboradores, en diversas áreas: cajas, peticiones, prevención, nonfood, recursos humanos y administrativa. La empresa “Hiperbodega Precio Uno Piérola” inicio su operación en el año 2016, actualmente cuentan con 32 tiendas a nivel nacional; con la misión de ofrecer a sus clientes variedad de productos de calidad y de gran consumo a los precios más bajos del mercado

peruano, todo bajo un mismo techo.

En la actualidad en la empresa Hiperbodega Precio Uno Piérola existe una baja productividad, debido a diversos factores como la no interiorización e incumplimiento del manual de funciones, el deficiente control de actividades laborales, la exigencia de metas en ventas y la poca implementación de ambientes laborales por lo mencionado anteriormente nos hacemos la interrogante ¿Cuál es la relación existente entre clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de hiperbodega precio uno, Piérola, Trujillo, 2024?, mediante ésta indagación obtendremos datos de la atmosfera organizacional, permitirá mejorar, la relación humana entre los cincuenta (56) colaboradores y aumento de la productividad actual de la empresa Hiperbodega Precio Uno Piérola.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación existente entre clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega precio uno, Piérola, Trujillo, 2024?

1.2. Justificación

- Teórica:

Se comprendieron las definiciones y la aplicación de estrategias que mejoran la atmósfera empresarial, un tema crucial para las empresas que buscan continuamente optimizar el ambiente laboral con el fin de incrementar su productividad, teniendo en cuenta el recurso humano. Todo

esto fue evaluado por especialistas, lo que probablemente sirvió como base para futuras investigaciones sobre estrategias de mejora orientadas al aumento de la producción.

- Práctica:

Al observar la baja productividad de los empleados en esta organización, esta investigación proporcionó una aclaración detallada y necesaria para una correcta aplicación de estrategias de clima organizacional, orientadas al incremento de la productividad. Asimismo, se espera que sirva como referencia para otras organizaciones de nuestro entorno que enfrentan problemáticas similares.

- Metodológica:

Hiperbodega Precio Uno Piérola no había realizado una evaluación del clima organizacional, por lo que se hizo necesario llevar a cabo un diagnóstico para implementar estrategias de mejora que incrementaran la productividad de la empresa. Entre las acciones recomendadas estaban: crear un entorno físico adecuado para las actividades de los colaboradores, establecer una comunicación asertiva entre los jefes comerciales y el personal de diversas áreas, realizar un proceso de inducción efectivo desde el inicio de la relación laboral, supervisar de manera continua el cumplimiento del MOF, incentivar el reconocimiento mensual al mejor colaborador, y ofrecer orientación psicológica por parte de un profesional externo para todo el personal. Para ello, se consultaron fuentes del entorno

empresarial y se aplicaron encuestas y entrevistas para recolectar datos precisos.

- Social:

Esta investigación se justificó por su objetivo de identificar los elementos que habían debilitado la atmósfera empresarial. Se esperaba que la empresa se beneficiara con el establecimiento de estrategias de mejora que promovieran un clima organizacional óptimo, incrementando el rendimiento y fomentando un mayor sentido de pertenencia, compromiso y lealtad entre los colaboradores.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la dimensión diseño organizacional y las dimensiones de productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024.
- Establecer la relación entre la dimensión gestión del potencial humano y las dimensiones productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024.
- Establecer la relación entre la dimensión cultura organizacional y las

dimensiones productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Ortiz et. al. (2020) Venezuela. Artículo “Análisis correlacional sobre la influencia del clima organizacional en la productividad laboral en las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS)”, determinan la influencia de la atmosfera empresarial sobre el rendimiento en las tareas para mejorar. Siendo la indagación correlacional. Asimismo, diseño de investigación no experimental de tipo transversal, examinando factores: entorno social y físico, la estructura organizacional y personal, respecto a la efectividad del talento humano ayuda a identificar la importancia de la atmosfera empresarial y sus componentes para maximizar el desempeño de sus labores, reflejada en la finalización y en la ejecución de la meta empresarial.

Pilligua et. al. (2019), Ecuador, indagó, “*El Clima Laboral como causa en el desempeño productivo de organización, análisis de caso de HARPEDEX CÍA. Ltda.*” evaluaron la atmosfera gremial, característica del rendimiento de los trabajadores organización Hardepex Cía. Ltda., con 87 individuos en la fabricación, según esta investigación se detectan los inadecuados ambientes de trabajo para la realización de labores, sumado a la exigencia en ventas, sin corregir. Indagación descriptiva, mediante encuestas, evidenciando así que el 69% desconoce el

reglamento de ética y jefatura, así mismo el 57% sostienen no conocer la gama de productos y prestaciones que brinda la organización, el factor colaboración y compañerismo alcanza un 61%, el nivel de satisfacción respecto del puesto de trabajo alcanza un 67% y encontramos un 58% que considera que la comunicación es efectiva y oportuna. El producto de este estudio señala que la atmosfera laboral no es el adecuado, conllevando al bajo rendimiento productivo de los colaboradores, inferimos que las empresas deben generar atmosferas laborales propicios para el bienestar de los trabajadores conllevando a mayor desempeño por parte de ellos.

Vallejo (2021), Ecuador. Indagación "*Clima laboral y productividad de los colaboradores de las instituciones de la economía popular y solidaria*" Ambato-Ecuador, finalidad la correspondencia, atmosfera laboral y desempeño en las empresas mencionadas, se aplicó cuestionario, enfoque cuantitativo dirigido a 45 personas objeto de investigación la comunicación y trabajo en equipo, manera asertiva se desarrolla en un 82.2%, existe un nivel de 86.6% de satisfacción con la distribución de responsabilidades, se evidencia la valoración y principios éticos en un 86.6%, el desempeño productividad gremial demostraban un rendimiento laboral entre el 51 y 80 %, encontrándose sin embargo una atmosfera positiva entre los trabajadores.

2.1.2. A nivel nacional

Bardales Yittel (2019), Chiclayo. Indagación "*Estrategia de clima organizacional para el mejoramiento del desempeño laboral en la*

empresa la gran favorita EIRL-JAEN-2019 se propuso establecer estrategias de atmosfera empresarial para desarrollar el provecho laboral en la organización, considerado población 10 individuos, y muestra de 9 discípulos, aplicándose la encuesta estableciendo que el 33% percibe que su trabajo no es valorado, no se sienten identificados y la comunicación no es eficaz, un 45% considera que la empresa está bien estructurada y el 60% considera productivo su trabajo, concluyendo que esta información ha hecho visible mejorar la atmosfera empresarial, pese a que no afecte su desempeño laboral, esta mejora fomentó que los trabajadores motivados y se identifiquen con la misión de la organización.

Zumaeta y Flores (2019), Lima, indagó "*Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia CISESA IQUITOS*" (2019), Para diagnosticar el peso de la atmosfera empresarial en el rendimiento de los trabajadores de Franquicia Cisesa, utilizaron, procedimiento Cuantitativo-Descriptivo, logrando identificar que un 86% de trabajadores considera que pueden tomar decisiones independientes en su áreas de labores, un 82% afirma que existen incentivos económicos de acuerdo al cumplimiento de su metas y funciones, así mismo 92% considera que tiene posibilidades de ascenso puesto que reciben capacitaciones para desenvolverse, el 60% indica que existe compañerismo en su organización y finalmente el 58% valora como bueno su clima organizacional; respecto al rendimiento, el 100% de colaboradores conocen sobre su trabajo y trabajan forma adecuada con los recursos de la empresa llegando a ser eficientes y respondiendo

de forma adecuada al trabajo bajo presión logrando llegar a las metas organizacionales.

Altamirano (2020), Chiclayo, indagación "*Clima laboral y productividad de los colaboradores de mi banco, agencia Chiclayo cercado*", objetivo diagnosticar correlación: atmosfera laboral y rendimiento de los discípulos de Mi Banco Agencia Chiclayo Cercado – 2020. Indagación no experimental, diseño descriptivo correlacional, muestra 44 trabajadores, institución. Instrumento cuestionario con escala Likert. concluyendo si la atmosfera laboral aumenta, también aumentará el rendimiento llegando como bueno con un 59.1% y la productividad con un 52.3% como bueno.

2.1.3. A nivel local

Torres (2019) Trujillo, trabajo de investigación "*Clima empresarial y productividad laboral de trabajadores de ventas de la empresa SAGA FALABELLA S.A., Trujillo, 2019, objetivo analizar la correlación de la atmosfera organizacional y desempeño laboral de trabajadores del área de ventas de Saga Falabella S.A. Trujillo 2019*", utilizando método aplicada y no experimental, contando con 97 vendedores aplicó dos encuestas se concluyó relación directa moderada entre las variantes mencionadas.

Cedeño (2020) Trujillo, en indagación "*El dominio del clima laboral en el rendimiento de los trabajadores administrativos de la municipalidad, la Esperanza –Provincia Trujillo – La Libertad – 2019*", objetivo analizar el dominio, atmosfera laboral en la utilidad que brindan

los empleados de municipalidad la Esperanza, utilizo cuestionarios validados por expertos se tuvo como muestra a 42 vendedores, Concluyéndose: alta dirección y los jefes trabajaran para mejorar la atmosfera laboral y mejore el desempeño del talento humano.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Clima organizacional

Atmosfera laboral también se le conoce, la forma como los individuos mantienen buenas relaciones interpersonales sin embargo está influenciados por las actitudes, creencias, valores y también de su ambiente interno. Campbell (1976) sostiene que la atmosfera laboral es la que ocasiona que los procesos de trabajo se agilicen o se demoren debido a la estructura interna de la empresa no se manejan las cosas de manera objetiva ocasionando malestar entre los trabajadores, generando inadecuado comportamiento.

Para García (2003) la atmosfera laboral es la apreciación de cada persona, como la empresa se comporta con ellos siendo algunos factores: independencia, configuración, retribuciones, apreciación, amabilidad, soporte, iniciación, etc. Así Brunet (2011) considera percepciones de una empresa según como se comportan (consciente o inconscientemente) con sus discípulos. Las percepciones del clima las tiene cada colaborador de sus vivencias y de su personalidad, la cual se puede medir. La teoría de Lewin que nos dejamos influenciar por la atmosfera del trabajo y las expectativas de cada uno de los colaboradores.

Goncalves (1997) sostiene que la atmosfera empresarial es el que se construye entre los lugares del trabajo, motivaciones de los empleados se reflejan en la productividad, complacencia, rotación, etc. Esta definición es explícita sin excluir las anteriores sobre todo como está constituida la empresa y las conductas personales, influyentes en el clima organizacional permitiendo llegar a la medición exacta de la atmosfera empresarial.

Siendo la impresión que los colaboradores tienen de la empresa donde el personal está siendo repercutido por un grupo de elementos, involucrando las labores que ejecutan, las acciones reciprocas que se conserven y la variedad de demandas asociadas con la organización en la que se desempeñan. La impresión no se forma de manera aislada, formándose a través del tiempo con la interacción permanente con la organización y todo lo que involucra en la vida laboral de cada persona (Nirian, 2019).

Con todo lo expuesto la atmosfera organizacional se considera como factor interno, por ello las metas organizacionales están definidas generando que el personal trabaje en cooperación entre ellos, en ocasiones mejorando las buenas relaciones interpersonales ocasionando motivación conllevando a la productividad de sus tareas

2.2.2. Importancia del Clima Organizacional

Para los empleados se sientan satisfechos y puedan desempeñarse con altos niveles de eficiencia y productividad, es crucial que la empresa atienda sus necesidades y expectativas. Esto se

traduce en beneficios significativos para las empresas. Por ello, es necesario realizar un estudio del clima organizacional para analizar estas expectativas y necesidades. Según Méndez & Álvarez (2019), la atmosfera laboral, originado en la sociología y en la teoría de las relaciones humanas, se define como resultado cómo las personas interactúan socialmente, influenciadas por valores, actitudes y creencias.

Este fenómeno es complicado por ello existen varios factores inmersos que unen las praxis de la alta dirección, liderazgo, el trabajo como equipo, comunicación, motivación laboral todos estos factores promueven el buen desempeño laboral, reafirmando si existe buen clima laboral los otros factores funcionan bien.

2.2.3. Particularidades del Clima Organizacional

Brunet (2011) sostiene, la atmosfera refleja las particularidades de una empresa, similar a las particularidades individuales definen a una persona. Este clima afecta la conducta laboral de los trabajadores, al igual la atmosfera influye en el comportamiento humano. La atmosfera empresarial es complejo, compuesto por piezas: la estructura empresarial, dimensión de la empresa, métodos de comunicación y estilo de liderazgo.

Tabla1. Características del concepto del clima organizacional

Es una conformación de situaciones del lugar donde te encuentres
Sus elementos componentes cambian, a pesar que la atmosfera sea la misma
El clima es continuo, no siendo permanente como la cultura, pudiendo cambiar después de modificar algún elemento
El clima se define de acuerdo a sus particularidades, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, debido a sociología y cultura de la organización.
El clima es externo a la persona, sin embargo, éste último puede sentirse que contribuye en él.
El clima es diferente a la labor, pudiéndose observar diferentes conductas haciendo las mismas labores
El clima se basa en las particularidades externas como percibe el espectador y el actor
No se puede describir con facilidad, pero se puede medir con facilidad
Las consecuencias se observan en el comportamiento
Determina la conducta porque influye en las actitudes y expectativas determinado la conducta.

Fuente: Tomado de Taguiri 15, págs. 24-25, traducción libre.

Factores combinados crean una atmosfera empresarial único que refleja la "personalidad" la institución e impacta en la conducta de los trabajadores. Esta "personalidad" puede ser positiva o negativa; una organización con un clima malsano afectará las relaciones internas y su adaptación al entorno externo. Además, una empresa puede no ser consciente de la imagen que proyecta. Por tanto, es crucial analizarla atmosfera empresarial, predomina en la efectividad y rendimiento de la empresa.

2.2.4. Ventajas de gestionar adecuado clima organizacional

Según Méndez & Álvarez (2019), sostiene que las ventajas son las siguientes:

- Mejora la productividad
- Se incrementa las actividades en equipo.
- El personal no migra laboralmente a otra empresa.
- Se genera mayor satisfacción laboral.
- Con una mejora del ambiente laboral, la imagen de la empresa se fortalece.
- Los objetivos empresariales se logran con mayor facilidad.
- Se consigue mejora del rendimiento.
- El dialogo activo: directivos, trabajadores y propietarios.
- Mejora el equipo de trabajo
- Se mejoran los ambientes laborales
- Se produce motivación de los lideres laborales
- Al haber mejor producción, se mejora la escala salarial
- Se fortalece la buena imagen de la empresa

Siendo todas las mencionadas las que permite a la empresa seguir creciendo y por lo tanto mejorar los sueldos de los empleados.

2.2.5. Inconvenientes de inadecuada dirección de Clima Organizacional

De acuerdo con Ortiz (2019) sostiene cuando se tiene inadecuado gestión de clima organizacional:

- Desmotiva al trabajador
- Un trabajador desmotivado, genera baja productividad

- Se produce incremento de ausentismo laboral y tardanzas
- Los colaboradores no se comprometen con los objetivos institucionales.
- Se compromete de manera negativa la huella de la organización
Los cuales no permiten que la empresa crezca porque el personal no se siente comprometido con la organización.

2.2.6. Dimensiones del Clima Organizacional

Se considera 3 dimensiones:

- a) El diseño organizacional: realización de esquematización de responsabilidad, tareas y funciones con los elevados puestos en las organizaciones representándose mediante los organigramas (Prada, 2020).
- b) La gestión del potencial humano: todo el procedimiento con los recursos humanos con el fin de motivar, cautivar y aumentar las actividades y finalidades en la empresa. El personal es la base del crecimiento de la empresa (Ortiz, 2019). Siendo los indicadores liderazgo, originalidad, retribución y bienestar.
- c) La cultura organizacional: conocida como educación empresarial o institucional, es la agrupación de creencias, convicciones, ética y fundamentos determinando la conducta organizacional (Prada, 2020). Los indicadores: identificación, enfrentamiento y la motivación.

Asimismo, el clima organizacional se concibe como factor interno,

a través de la delimitación de objetivos que conduce a que los colaboradores se apoyen entre sí, además del compromiso con la organización por conducto de acciones de liderazgo. De esta forma, se logrará mejorar las relaciones entre el personal y a su vez mantenerlos motivados y controlados en un entorno laboral que fomente la productividad. Ortiz (2019)

2.1. Productividad laboral

El concepto de productividad laboral planteado por Jones en 1933, esto se describe como la inversa del precio de tareas, expresada en salarios fijos anuales: un producto. Desde este enfoque, se puede afirmar que las variaciones en la productividad dependen de los cambios en el costo del trabajo: eficiente es el trabajo, menor será el costo de unidad producida.

Según Kendrick (1956), las variaciones en la productividad influyen en los precios de ejecución de trabajo dentro de la empresa. Basta con enfocarse en el rendimiento, el capital desempeña un papel clave. Cada una de estas métricas parciales ayuda a reflejar los ahorros obtenidos a lo largo del tiempo. Además, el rendimiento se cuantifica con respecto a la cantidad y eficiencia como se utilizan en el trabajo.

Hernández Laos (1973) define la productividad desde un enfoque técnico generado por cada unidad utilizada, expresada en los bienes materiales. Se vincula para la medición con la productividad del trabajo. Sin embargo, advierte que las productividades parciales no reflejan la eficiencia global en el uso de sus materiales. Fundamental es contar con mediciones sobre eficiencia en la utilización de insumos, las mediciones individuales no

revelan la eficiencia total en la producción. Para evaluar la productividad general, se debe analizar la relación el producto final y los recursos para su obtención.

Littre (1983) define la productividad de manera simple como la capacidad de generar productos. Early, en 1900, la conceptualiza como el vínculo entre la producción y los procedimientos utilizados para lograrlo. Tinbergen, en 1942, refina esta idea al señalar que el rendimiento es el vínculo entre el producto final y uso efectivo de materiales. Ahumada (1987) amplía esta noción, señalando que el rendimiento es el producto de diferentes características: la tecnología, esfuerzo laboral y variaciones en el ingreso per cápita. Además, propone que la productividad debe analizarse de manera sectorial y su crecimiento evaluarse anualmente.

Martínez de Ita (1998) ofrece tres enfoques sobre la productividad. El primero: que mide la eficacia en la utilización de bienes y servicios. El segundo: el vínculo entre la producción y recurso humano necesario que es la mano de obra. Finalmente, define la "productividad total de los factores", evalúa simultáneamente como se manejan los bienes y su impacto en los factores de producción. Schroeder (2013) define como el vínculo entre los materiales utilizados y los artículos generados por la producción, calculándose como el cociente entre la producción y los materiales. Por su parte, Álvarez (2013) entiende como la suma de bienes o prestaciones generados en un periodo de tiempo, ya sea mano de obra o capital, con el objetivo de encontrar la cantidad adecuada de máquinas, trabajadores y recursos.

Sprague (2014) se enfoca en el rendimiento laboral, define el producto

real por hora laborada. Afirma el aumento de este rendimiento es un motor clave para mejorar los estándares de vida, permitiendo la producción de bienes y servicios con igual trabajo, reduciendo así los costos y permitiendo que esos bienes sean más accesibles. Finalmente, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI), en 2015, señala, en los sectores productivos la productividad se mide por la relación entre el valor de lo producido y los recursos empleados. En las actividades terciarias, la productividad se vincula con los ingresos obtenidos frente a los factores de producción utilizados.

El rendimiento en la empresa se necesita que se identifiquen en todos los rubros organizacionales que interviene en su ejecución, para asegurar buen desempeño y alta productividad (Raya Hernández & Núñez, 2015). La productividad laboral es importante en la economía de la empresa. Sin descartar la cadena de valor, desempeño y comodidad en el trabajo. La utilización eficiente del menor número de recursos humanos genera bienes y servicios de calidad en el periodo establecido. Entonces la productividad laboral es la relación entre las prestaciones o productos que el personal realiza entretanto labora y requerimiento indispensable para otorgar las prestaciones o productos.

2.1.1. Dimensiones del Productividad Laboral.

Siendo 4 las dimensiones:

- a) *Los factores individuales:* Marvel (2014) es el comportamiento del colaborador en la institución individual o en grupo involucrando entusiasmo, integridad laboral, capacidad y fidelidad. Oluseyi &

Hammed, (2009) manifiesta que la ejecución laboral es un factor primordial la motivación. Sus indicadores: la ejecución es la persistencia para conseguir las metas trazadas, la complacencia laboral que es la realización de las tareas del equipo de trabajo y la complacencia de requisitos de los trabajadores, atmosfera moderada y la obligación con la identidad con la activa participación en la empresa por parte del trabajador.

- b) Factores grupales: La laboriosidad del personal en una organización, donde se involucra trabajo en equipo (procedimientos psicosociales) (Cequea, 2011). Indicadores: enfrentamiento, colaboración y trabajo en equipo.
- c) Factores organizacionales: Los procesos que se realizan en la organización influyen en las personas que la componen (procedimientos psicosociales); los elementos que interviene en el trabajo (lugar exterior del individuo), indicadores: educación empresarial y liderazgo.
- d) Factores de productividad: Vinculado con la eficiencia, los materiales utilizados adecuados y en poco tiempo un producto es elaborado con elevados niveles de calidad, reduciendo los errores. Sus indicadores: eficacia (capacidad para alcanzar las metas de la organización) y la eficiencia (capacidad de llegar a las metas determinadas, pero con bajo costos)

Al analizar estas dimensiones se sostiene que existe vínculo entre la productividad y la atmosfera laboral, sobresaliendo la responsabilidad, pasión y empleo del equipo siendo importante en la creación de atmosfera organizacional sano y elevado.

2.2. Marco conceptual

- ✓ **Clima Organizacional:** Siendo la impresión que los colaboradores tienen de la empresa donde el personal está siendo repercutido por un grupo de elementos, involucrando las labores que ejecutan, las acciones recíprocas que se conserven y la variedad de demandas asociadas con la organización en la que se desempeñan. La impresión no se forma de manera aislada, formándose a través del tiempo con la interacción permanente con la organización y todo lo que involucra en la vida laboral de cada persona (Nirian, 2019).

- ✓ **Productividad laboral:** Utilizar de manera adecuada la menor cantidad de requerimientos para obtener bienes y servicios de clase en un tiempo determinado. Teniendo en cuenta que la productividad es la relación entre la complacencia o productos que el personal realiza para la ejecución de sus tareas con materiales mínimos, con llevando al buen desempeño laboral que está relacionado con la elevación económica de la organización acompañados de la eficacia, eficiencia y complacencia de los asalariados (Guerrero, 2018).

2.3. Hipótesis

H_A : Existe relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024.

H_0 : No existe relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024

2.4. Variables

2.4.1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable: Clima Organizacional	Siendo la impresión que los colaboradores tienen de la empresa donde el personal está siendo repercutido por un grupo de elementos, involucrando las labores que ejecutan, las acciones recíprocas que se conservan y la variedad de demandas asociadas con la organización en la que se desempeñan. La impresión no se forma de manera aislada, formándose a través del tiempo con la interacción permanente con la organización y todo lo que involucra en la vida laboral de cada persona (Nirian, 2019).	Aplicará un cuestionario MINSA que tiene 27 preguntas cerradas y serán respondidas por 4 respuestas escala de Likert, la aplicación es individual	Diseño de la Gestión Humana	- Liderazgo - Innovación - Recompensa - Confort	Ordinal
			Diseño Organizacional	- Estructura - Toma de Decisiones - Comunicación Organizacional - Remuneración	
			Cultura Organizacional	- Identidad - Conflicto - Motivación	
Variable: Productividad Laboral	Utilizar de manera óptima la menor cantidad de recursos para producir bienes y servicios de calidad en un tiempo determinado es clave. La productividad se entiende como la relación entre el resultado obtenido y los insumos mínimos utilizados por el personal en la ejecución de sus tareas, lo que contribuye a un buen desempeño laboral y, en consecuencia, al crecimiento económico de la organización. (Guerrero, 2018).	Productividad laboral se medirá a través de las 4 dimensiones: los factores individuales, grupales, organizacionales y de productividad.	Factores Individuales	- Motivación - Satisfacción - Compromiso	Ordinal
			Factores Grupales	- Conflicto - Participación - Trabajo en equipo	
			Factores Organizacionales	- Cultura Organizacional - Liderazgo	
			Factores de la Productividad	- Eficiencia - Eficacia	

3. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Hernández et al. (2014) sostiene que la población en una indagación encaminada por las particularidades de contenido, zona y momento, donde el grupo tiene diferencias. Se conformó un equipo de colaboradores en la empresa Hiperbodega Precio Uno Piérola-Trujillo, que ascendió a un total de 56 personas, siendo una población finita, los datos fueron entregados por la organización.

3.1.2. Marco muestral

Son los referentes que asigna y valora al universo pudiendo conformarse de censos, mapas unidos por localidades, entre otros (Otzen y Manterola, 2017). Se recopiló la base de datos de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno Piérola-Trujillo en el mes de septiembre de 2024.

3.1.3. Unidad de análisis

Según Hernández Sampieri (2014) siendo las personas que serán medidos, para la indagación, se identificaron y analizaron los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno Piérola-Trujillo.

3.1.4. Muestra

Hernández et al. (2014) sostiene que la muestra, es un pequeño grupo de la población escogida para una indagación, determinándose la

muestra escogida. La población y la muestra se trabajó con 56 colaboradores de la empresa por ser una población pequeña, sin embargo, se tuvo en cuenta:

Criterios de Inclusión:

- Todos los colaboradores que están laborando hiperbodega Precio Uno Piérola – Trujillo, en el año 2024.
- Colaboradores que contesten intencionalmente los cuestionarios.
- Colaboradores que cuenten con la mayoría de edad.

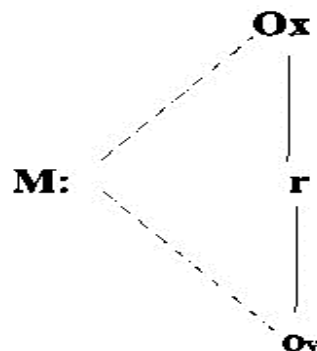
Criterios de Exclusión

- No hay criterios de exclusión

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

Se trató de un estudio de tipo correlacional, no experimental y de corte transversal. Según García (2018), “una investigación de tipo correlacional debe medir el grado de relación existente entre dos variables, considerando un contexto o ámbito particular”. El diseño no experimental, según García (2018), busca observar las variables en su ambiente natural sin intervenir en ellas, con el fin de analizarlas y evaluarlas. El corte transversal se llevó a cabo en un período de tiempo establecido.



Donde:

M: Población muestral

Ox: Clima organizacional

r: Relación

Oy: Productividad laboral

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

- Encuesta: Se aplicó la técnica de encuestas con el fin de obtener información coherente y veraz de los colaboradores y del personal jerárquico sobre el clima organizacional.
- Instrumento: Para medir la variable clima organizacional, se utilizó un cuestionario elaborado y aprobado por el Ministerio de Salud, conforme a la R.M. N° 468-2011-MINSA. Este cuestionario constó de 11 ítems distribuidos en tres dimensiones: gestión del potencial humano (4 ítems), diseño organizacional (4 ítems) y cultura organizacional (3 ítems), con respuestas en una escala de Likert del 1 al 4.

Para la variable productividad laboral, se aplicó un cuestionario diseñado por Cequa et al. (2011), el cual fue validado mediante juicio de expertos por Sánchez Chacón Eduardo (2023). Según el autor, la confiabilidad del instrumento es adecuada, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.885 (Anexos N° 06 y 07). Este cuestionario se compuso de cuatro dimensiones, distribuidas de la siguiente manera: factores individuales (4 ítems), factores grupales (4 ítems), factores organizacionales (4 ítems) y factores de producción (3 ítems), sumando

un total de 15 ítems. Las respuestas también se evaluaron en una escala de Likert del 1 al 4.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos a través del cuestionario se procesaron utilizando análisis descriptivo mediante Microsoft Excel, donde se realizaron tabulaciones y se generaron figuras estadísticas para presentar los resultados. Asimismo, para llevar a cabo el análisis inferencial, se calculó la normalidad aplicando la prueba de Shapiro-Wilk, dado que se consideró una muestra con datos iguales o inferiores a 56 (Romero, 2016). Se utilizó la prueba de Rho de Spearman para correlacionar las variables y sus dimensiones, lo que permitió poner a prueba las hipótesis de la investigación.

4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre la dimensión diseño organizacional y las dimensiones de productividad laboral (factores individuales, factores grupales, factores organizacionales, factores producción) en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024.

Tabla 2: *Relación entre la dimensión diseño organizacional y las dimensiones de productividad laboral*

		Diseño organizacional	Factores individuales	Factores grupales	Factores organizacionales	Factores de productividad
Diseño organizacional	rho	1,000	,029	,515	,070	,143
	sig		,830	,000	,610	,293
Factores individuales	rho	,029	1,000	,171	,267	,205
	sig	,830		,207	,047	,129
Factores grupales	rho	,515	,171	1,000	,313	-,070
	sig	,000	,207		,019	,607
Factores organizacionales	rho	,070	,267	,313	1,000	-,025
	sig	,610	,047	,019		,856
Factores de productividad	rho	,143	,205	-,070	-,025	1,000
	sig	,293	,129	,607	,856	

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación:

En la tabla 2 demuestra una relación directa considerable entre clima organizacional con productividad laboral en los colaboradores de hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024, debido a que el valor del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,471 y el valor de Sig. es menor a 0.05.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre la dimensión gestión del potencial humano y las dimensiones productividad laboral (factores individuales, factores grupales, factores organizacionales, factores producción) en los colaboradores de Hiperbodega precio uno, Piérola, Trujillo, 2024.

Tabla 3: *Relación entre la dimensión gestión del potencial humano y las dimensiones productividad laboral*

		Gestión del potencial humano	Factores individuales	Factores grupales	Factores organizacionales	Factores de productividad
Gestión del potencial humano	rho	1,000	-,047	,371	,067	-,032
	sig	,	,734	,005	,623	,814
Factores individuales	rho	,047	1,000	,171	,267	,205
	sig	,734		,207	,047	,129
Factores grupales	rho	,371	,171	1,000	,313	-,070
	sig	,005	,207		,019	,607
Factores organizacionales	rho	,067	,267	,313	1,000	-,025
	sig	,623	,047	,019		,856
Factores de productividad	rho	-,032	,205	-,070	-,025	1,000
	sig	,814	,129	,607	,856	,

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación:

En la tabla 3 demuestra que la dimensión gestión del potencial humano presenta una relación positiva y significativa con los factores individuales (**r = 0.371**, p < 0.01), lo que sugiere que, a mayor gestión de potencial humano, se mejora el desempeño individual de los colaboradores. Asimismo, se

encontró una relación significativa pero moderada con los factores grupales (** $r = 0.267^{**}$, $p < 0.05$), mientras que la relación con los factores organizacionales y de producción fue muy baja y no significativa. Estos resultados indican que la gestión del potencial humano impacta principalmente en el desarrollo individual y grupal dentro de la empresa.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre la dimensión cultura organizacional y las dimensiones productividad laboral (factores individuales, factores grupales, factores organizacionales, factores producción) en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024.

Tabla 4: *Relación entre la dimensión cultura organizacional y las dimensiones productividad laboral*

		Cultura organizacional	Factores individuales	Factores grupales	Factores organizacionales	Factores de productividad
Cultura organizacional	rho	1,000	,414	,460	,227	,117
	sig	,	,001	,000	,092	,192
Factores individuales	rhp	,414	1,000	,171	,267	,205
	sig	,001		,207	,047	,129
Factores grupales	rho	,460	,171	1,000	,313	-,070
	sig	,000	,207		,019	,607
Factores organizacionales	rho	,227	,267	,313	1,000	-,025
	sig					
Factores de productividad	rho	,117	,205	-,070	-,025	1,000
	sig	,192	,129	,607	,856	,

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación:

En la tabla 4 permitió identificar una relación moderada y significativa entre la dimensión cultura organizacional y las dimensiones de productividad laboral, específicamente con los factores individuales ($r = 0.460$) y los factores grupales ($r = 0.414$) en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo. Sin embargo, la relación con los factores organizacionales y de producción resultó ser débil y no significativa, lo que sugiere que estos aspectos no tienen una influencia notable en la cultura organizacional. Esto proporciona una base para desarrollar estrategias que refuercen la productividad a través de una mejora en la cultura organizacional.

Objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional con productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024

Tabla 5: Prueba de correlación de Spearman

		Clima laboral	Productividad laboral
Clima laboral	rho	1,000	,471**
	sig		,000
Productividad laboral	rho	,471	1,000
	sig	,000	

Nota: la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación:

En la tabla 5 demuestra una relación directa considerable entre clima organizacional con productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024, debido a que el valor del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,471 y el valor de Sig. es menor a 0.05.

4.2. Discusión de resultados

Con respecto al objetivo específico 1, establecer la relación la dimensión diseño organizacional y las dimensiones de productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024.

El resultado obtenido en la tabla 2 demuestra una relación significativa y directa entre el clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.471 y un valor de significancia menor a 0.05. Este hallazgo es consistente con la teoría presentada por Ortiz et al. (2020), quienes encontraron que el clima organizacional influye significativamente en la productividad laboral en las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) en Venezuela. Ortiz et al. destacan que factores como el entorno social y físico, la estructura organizacional y el desarrollo del talento humano son determinantes para maximizar el desempeño laboral, concluyendo que una atmósfera empresarial adecuada facilita la mejora en la ejecución de las tareas, lo cual coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Asimismo, Campbell (1976) sostiene que la atmósfera laboral, que incluye las relaciones interpersonales y la estructura interna de la empresa, influye directamente en la eficiencia de los procesos de trabajo. De acuerdo con esta perspectiva, la gestión inadecuada de la estructura organizacional podría generar malestar entre los trabajadores, afectando negativamente su comportamiento y, por ende, su productividad. La presente investigación refuerza la idea de que una correcta gestión del potencial humano, como menciona Ortiz (2019), que incluye aspectos como liderazgo, bienestar y

retribución, es clave para motivar al personal y aumentar la productividad. Estos hallazgos reflejan la importancia de considerar el diseño organizacional como un factor crítico para el rendimiento laboral, tal como se planteó en el objetivo específico de este estudio.

Finalmente, Kendrick (1956) ya había señalado que la variación en la productividad está directamente relacionada con el rendimiento y el uso eficiente de los recursos, lo que concuerda con los resultados obtenidos, donde un mejor clima organizacional permite optimizar la eficiencia del trabajo y, en consecuencia, lograr un mayor ahorro de recursos y una mejor ejecución de las tareas en la empresa.

Con respecto al objetivo específico 2, Establecer la relación entre la dimensión gestión del potencial humano y las dimensiones productividad laboral (factores individuales, factores grupales, factores organizacionales, factores producción) en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024.

El resultado de la tabla 3 revela una relación moderada y significativa entre la dimensión cultura organizacional y los factores individuales ($r = 0.460$) y grupales ($r = 0.414$) de la productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo. Esto sugiere que la cultura organizacional tiene un impacto considerable en el rendimiento individual y grupal de los empleados, lo cual coincide con la definición de cultura organizacional como la agrupación de creencias y valores que determinan el comportamiento organizacional (Prada, 2020). Sin embargo, la relación débil y no significativa con los factores organizacionales y de producción indica que estos aspectos no están influidos de manera relevante por la cultura

organizacional, lo que resalta la necesidad de ajustar las estrategias en estas áreas.

Estos hallazgos se alinean con la teoría de Kendrick (1956), que destaca la importancia del rendimiento y la eficiencia en el uso de los recursos, factores que pueden ser mejorados a través de una cultura organizacional sólida. Al enfocarse en el potencial humano, la empresa puede generar ahorros a largo plazo, como señala Hernández Laos (1973), quien sugiere que, si bien las mediciones parciales reflejan parte de la productividad, es crucial evaluar la eficiencia global en la utilización de insumos. Por tanto, es fundamental que las estrategias de mejora en la cultura organizacional se centren en fortalecer los factores individuales y grupales, ya que estos están directamente relacionados con la productividad y pueden optimizar el rendimiento en la ejecución de las tareas.

En conclusión, el establecimiento de una cultura organizacional más fuerte y alineada con los factores individuales y grupales puede mejorar significativamente la productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, abordando las áreas donde se ha observado una relación más sólida y promoviendo la motivación y el compromiso de los empleados en su entorno de trabajo.

Con el objetivo específico 3 es establecer la relación entre la dimensión cultura organizacional y las dimensiones productividad laboral (factores individuales, factores grupales, factores organizacionales, factores producción) en los colaboradores de Hiperbodega precio uno, Piérola, Trujillo, 2024.

Por ello en la tabla 4 evidencia una relación moderada y significativa entre la dimensión de cultura organizacional y los factores individuales ($r = 0.460$) y grupales ($r = 0.414$) de la productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo. Esto sugiere que la cultura organizacional influye principalmente en el comportamiento y desempeño a nivel individual y grupal, lo cual coincide con la definición de Prada (2020), quien sostiene que la cultura organizacional, a través de creencias y valores compartidos, impacta el comportamiento organizacional. Los indicadores como la identificación y la motivación dentro de la cultura organizacional promueven la cohesión y el compromiso de los empleados, fortaleciendo su rendimiento.

Sin embargo, la débil relación observada con los factores organizacionales y de producción sugiere que estos aspectos no están siendo significativamente influenciados por la cultura organizacional en el contexto de la empresa. Esto puede deberse a que dichos factores dependen más de estructuras organizacionales y tecnológicas que de las relaciones interpersonales o los valores compartidos. Ahumada (1987) plantea que el rendimiento es producto de la tecnología, el esfuerzo laboral y las variaciones en el ingreso per cápita, lo que podría explicar por qué los factores organizacionales y de producción no muestran una correlación fuerte con la cultura organizacional en este caso.

Asimismo, los hallazgos pueden contrastarse con la investigación de Vallejo (2021), quien destaca la importancia del clima laboral en la productividad de los colaboradores. En su estudio, se identificó que la comunicación y el trabajo en equipo de manera asertiva se desarrollaron en

un 82.2%, lo que generó una atmósfera positiva entre los trabajadores. De manera similar, en el contexto de Hiperbodega Precio Uno, los factores individuales y grupales, estrechamente ligados a la comunicación y al ambiente de trabajo, parecen ser los más beneficiados por una cultura organizacional sólida. No obstante, el rendimiento general no parece estar directamente vinculado a estos aspectos, lo que sugiere la necesidad de analizar las dinámicas estructurales y tecnológicas en la empresa, como lo señala Tinbergen (2010) al resaltar la relación entre el producto final y el uso efectivo de materiales. Con respecto al Objetivo general: Determinar la relación que existe, entre clima organizacional con productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024

En el resultado de la tabla 4 muestra una relación considerable entre el clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.471 y una significancia menor a 0.05. Este hallazgo subraya la influencia significativa que el entorno laboral tiene en el desempeño de los empleados. Según la teoría de Brunet (2011), el clima organizacional es percibido de manera única por cada colaborador, influenciado tanto por sus vivencias como por su personalidad. En ese sentido, la atmósfera de trabajo, como destaca Lewin, impacta de manera directa las expectativas y el comportamiento de los empleados, influyendo en su rendimiento.

Méndez Álvarez (2006) refuerza esta idea al definir el clima organizacional como el resultado de cómo las personas interactúan socialmente, influenciadas por valores, actitudes y creencias. Este entorno

puede ser determinante para que los empleados se sientan satisfechos y logren altos niveles de productividad. Así, cuando la empresa satisface sus expectativas, los colaboradores responden con mayor eficiencia, lo que repercute positivamente en los resultados de la organización.

A nivel práctico, Sprague (2014) argumenta que el aumento en el rendimiento laboral no solo mejora la productividad, sino que también eleva los estándares de vida al reducir costos y hacer los bienes más accesibles.

En el caso de Hiperbodega Precio Uno, este estudio refleja cómo una gestión adecuada del clima organizacional puede ser clave para impulsar la productividad y generar beneficios tangibles tanto para los colaboradores como para la empresa en general.

Este análisis respalda el objetivo general de nuestro estudio, demostrando que, al mejorar el clima organizacional, es posible optimizar la productividad en los colaboradores, una meta fundamental para el éxito organizacional.

V. CONCLUSIONES

1. Existencia de una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.471 y el valor de significancia menor a 0.05 indican que un clima organizacional favorable contribuye de manera notable al aumento de la productividad. Estos hallazgos comprueban la hipótesis de que existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión diseño organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024.
2. Se confirma una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.471 y un valor de significancia menor a 0.05 sugieren que un entorno de trabajo positivo tiene un impacto considerable en el rendimiento de los empleados. Esto indica que, al mejorar el clima organizacional, la empresa puede influir de manera significativa en la productividad, lo que es esencial para alcanzar los objetivos corporativos y optimizar el desempeño del personal.
3. La gestión del potencial humano tiene una influencia positiva y significativa en el desempeño individual de los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo. El coeficiente de correlación de $r = 0.371$ muestra que una mayor gestión del potencial humano está asociada con un mejor rendimiento

individual. Además, existe una relación moderada con los factores grupales ($r = 0.267$), lo que sugiere que también tiene un impacto, aunque menor, en el trabajo en equipo. Sin embargo, la relación con los factores organizacionales y de producción es débil y no significativa, lo que implica que la gestión del potencial humano no influye directamente en estos aspectos dentro de la empresa.

4. Existe una relación moderada y significativa entre la cultura organizacional y la productividad laboral en los factores individuales y grupales de los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo. Esto indica que la cultura organizacional tiene un impacto positivo en el desempeño tanto individual como grupal. Sin embargo, la relación con los factores organizacionales y de producción fue débil y no significativa, lo que sugiere que estos aspectos no están tan influenciados por la cultura organizacional. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de mejorar la cultura organizacional para potenciar la productividad.

RECOMENDACIONES

1. Implementar programas de mejora continua del ambiente laboral. Esto puede incluir actividades que promuevan la cohesión de equipo, la comunicación abierta y el reconocimiento del desempeño, con el fin de mantener y mejorar las percepciones positivas del clima organizacional. Adicionalmente, se recomienda realizar encuestas periódicas sobre el clima laboral para identificar áreas de mejora y adaptar las estrategias en función de las necesidades y expectativas de los colaboradores, lo que contribuirá al aumento sostenido de la productividad.
2. Elaborar y aplicar estrategias orientadas a mejorar y mantener un clima organizacional favorable, tales como programas de bienestar laboral, comunicación efectiva y reconocimiento al desempeño. Estas acciones podrían optimizar la productividad de los colaboradores, ya que los resultados muestran una relación significativa entre un buen ambiente laboral y un mejor rendimiento. Una gestión proactiva del clima organizacional podría convertirse en un factor clave para alcanzar los objetivos corporativos de manera más eficiente.
3. Fortalecer sus esfuerzos en la gestión del potencial humano, con especial énfasis en el desarrollo individual y grupal de los colaboradores, dado que estos aspectos presentan una relación significativa con la productividad. Específicamente, se deben implementar programas de formación y capacitación individual, así como estrategias que promuevan el trabajo en equipo. Además, se sugiere revisar y adaptar las prácticas de gestión para

mejorar su influencia en los factores organizacionales y de producción, los cuales actualmente no presentan una relación significativa.

4. Implementar estrategias que fortalezcan la cultura organizacional, enfocándose en fomentar un entorno que promueva el desarrollo individual y el trabajo en equipo. Esto podría incluir programas de formación y actividades que refuercen los valores compartidos, la motivación y el sentido de pertenencia de los colaboradores. Además, sería beneficioso revisar los factores organizacionales y de producción para identificar posibles áreas de mejora y su conexión con la cultura organizacional, optimizando así el impacto en la productividad general de la empresa.

REFERENCIAS

- Alvarez, J., Camacho, S., Maldonado, G., Trejo, C., Olguin, A., & Pérez, M. (2019). La investigación cualitativa. *XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan*, 2(3). <https://doi.org/10.29057/xikua.v2i3.1224>
- Acevedo, I. (2002). Ethical issues in scientific research. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 15-18. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Bravo, Á., & González, G. (2019). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa. *Revista Entramado*, 14(1), 12-31. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6742100.pdf>
- Burga, S. S. (2019). *Relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de salud de la microrred Umari – Pachitea – Huánuco, 2017* [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco – Perú]. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1631>
- Calderón, G., & Rivas, L. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4), 1-18, <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4143>.
- Callata, L. (2017). *Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya, Arequipa, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2af49a0b-8904-41f2-a4d6-c2dd45418b5e/content> Capuñay, M., &
- Boza, P. (2019). *Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional de Empresas Pymes de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Escuela de Administración de Negocios para Graduados – Perú]. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1504/2018_

ADYDE_18-2_13_TI%20%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y 34

Carrasco, D. (2019). Metodología de la investigación científica. *Revista pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*.

Carrera, A. (2022). *¿Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – ¿Ecuador 2022 [Tesis de licenciatura, ¿Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo]*
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94474/Carrera_IAE-SD.pdf? sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94474/Carrera_IAE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Carrera, A. E. (2022). *Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo – Perú]*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94474/Carrera_IAE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Castro, K. (2021). *Clima laboral para la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo – Perú]*.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72058/Castro_RK-SD.pdf? sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72058/Castro_RK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castro, M. (2019). *Análisis del clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil – Ecuador]*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13949/1/T-UCSG-POS-MAE251.pdf>

Castro, K.O., & Delgado, J.M. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo*

- Mayo, 2020. <https://libroterra.com/shop/businesseconomics/modelo-de-gestion-del-talento-humano-para-mejorar-el-desempeno-laboral-proyecto-especial-huallaga-central-y-bajo-mayo-2020/>
- Century, A., Dorner, A., Soto, A., Reyes, J., & Ganga, F. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *Revista Medisur*, 16(2), 259-266. <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/issue/view/98>
- Cequea, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana. *Dimensiones y factores*, 7(2), 549-584. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Cristóbal, A. (2021). *Clima organizacional y rendimiento laboral en el personal del centro de salud La Libertad 2020* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes – Perú]. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3468/T037_4_2053151_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diario Gestión (20 de agosto de 2020) *Management & Empleo*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispustorenunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>
- Delgado, P., & Romero, M. (2021). Elaboración de un proyecto de investigación con metodología cualitativa. *Enfermería intensiva*, 32(3), 164- 169. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130239921000298>
- Del Río, J., Munares, A., & Montalvo, H. (2019). Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica. *Revista Médica Panacea*, 3(1). <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/87>
- Estrada, J. L., & Meza, M. F. L. (2020). *Motivación, clima organizacional,*

- productividad y satisfacción laboral* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo – Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12590/16419>
- Flores, L. (2020). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa Dieguito SAC Trujillo, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo – Perú]. <https://cutt.ly/hZOoDoN>
- Gálvez, A. (s.f.). Economía de la salud en el contexto de la salud pública cubana. *Revista Cubana de la Salud*, 29(4). <https://cutt.ly/WZOiWeJ>
- Gavilanes, J., Alvarez, S., Toasa, S., & Jaramillo, P. (2021). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud de Ambato, Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Ciencia Tecnología e Innovación en Salud Pública*, 5(2), 1-14, <https://www.inspilib.gob.ec/index.php/inspi/article/view/221>
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* [Archivo PDF]. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández et. al. (2018). *Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones* [Archivo PDF]. <https://www.redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf>
- Ibárcena, K. A. (2020). *Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María –

Perú]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10164>

Ibarcena, K. (2020). *Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María – Perú]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10164>

Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 455-457. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=es

Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4), 97-111. <https://cutt.ly/2ZOi1Pw> 37

Lozada, J. (2014). Ciencia América: *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50.

Martínez, E., Molina, J., & Parada, I. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Revista Horizonte Sanitario*, 18(3), <https://cutt.ly/0ZOoyMm>

Mejía, K. (2022). *Clima laboral y productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo – Perú]. <https://cutt.ly/oZOoWBG>

Mendoza, S. (2019). *El clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International SAC, Bellavista, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo – Perú]. <https://cutt.ly/sZOovTd>

Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: *Dimensiones. Intangible Capital*, 7(2), 549-584.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>

Nirian, P. (2019). Clima organizacional. Economipedia,

<https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional>

Ñaupas, H. (2020). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Oluseyi, S., & Hammed, T. (2009). *Influence of work motivation, leadership effectiveness and time management on employees' performance in some selected industries in Ibadan.*

Ortiz, L., & Coronell, R. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud 64 (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 187-193.

Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://cutt.ly/0ZOoaJX>

Pinedo, C. J. (2021). *Modelo de gestión del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral, Centro de Desarrollo Integral de Familias Yurimaguas 2020* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo – Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56787/Pinedo_DCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, D. Jaimes, A., & Valencia, E. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 1-15.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.). Pearson

Educación.

Romero, M. (2016). *Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal*.

<https://www.studocu.com/row/document/pontificia-universitagregoriana/estadistica/dialnet-pruebas-de-bondad-de-ajuste-a-unadistribucion-normal-5633043/35424788>

Romero, L., & Castillo, B. (2019). Comunicación para la motivación. Claves del asertividad y del trabajo en equipo de las organizaciones. *Happiness Management and Creativity in the XXI*

Yarasca, S. R. (2022). *Clima organizacional y productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud de Ica, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo – Perú].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94323/Yarasc_a_MSR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación que existe, entre clima organizacional con productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024.

INSTRUCCIONES:

Marque con una "X" según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Pregunta	1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión del potencial humano					
Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
Es fácil para mí y mis compañeros de trabajo que nuestras ideas sean consideradas					
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo					
En terminos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					
Dimensión: Diseño Organizacional					
Conozco las funciones específicas que debo realizar en mi organización					
En mi organización participo dentro de la toma de decisiones					
Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo					
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo					
Dimensión: Cultura organizacional					
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito					
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
Me interesa el desarrollo de la empresa					

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

El presente cuestionario tiene como determinar la relación que existe, entre clima organizacional con productividad laboral en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Piérola, Trujillo, 2024.

INSTRUCCIONES:

Marque con una "X" según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Pregunta	1	2	3	4	5
Dimensión: Factores individuales					
La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte.					
Los trabajadores manifiestan su orgullo de pertenencia con la institución					
Siento que soy reconocido por las labores que realizas					
Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal					
Dimensión: Factores grupales					
Mantengo una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución					
Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas					
Considero que cuando hay un reto para la empresa todas las áreas se involucran					
Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos					
Dimensión: Factores organizacionales					
Existe un conjunto de valores claros, éticos y consistentes que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
Estoy satisfecho con el grado de comunicación que existe en la organización ya que facilita el logro de los resultados					
Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad de trabajo					

A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo					
Dimensión: Factores de productividad					
Alcanzo las metas propuestas en el menos tiempo posible					
Cumplo a tiempo el trabajo asignado					
Considero que mi rendimiento es suficiente para el crecimiento de la empresa					