



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

“CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS DE LA EMPRESA FARMACÉUTICA FARMAVIDA S.A.C. TRUJILLO 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

Autoras:

Andrea Fernanda Lazaro Flores

Marcia Grisel Rebaza Pi

Asesor:

Mg. José Roberto Huamán Tuesta

<https://orcid.org/0000-0001-7700-9116>

Trujillo – Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	Omar Fabricio Maguiña Rivero	17821620
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	Edwin Alberto Arroyo Rosales	32921582
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	Juan José Salgado Portugal	40350560
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

INFORME DE SIMILITUD

TESIS ANDREA_MARCIA

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

2%

★ www.ti.autonomadeica.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 6 words

DEDICATORIA

Este estudio investigativo está dirigido a nuestros familiares, quienes nos han brindado la sabiduría para enfrentar y vencer los desafíos que se presentan en el camino hacia la consecución de nuestros propósitos, proyectos y metas. Estas metas constituyen un esfuerzo constante en busca de progreso y éxito.

Finalmente, una dedicación especial para nuestros maestros, que incentivaron nuestro crecimiento universitario y apoyaron en resolver nuestras dudas presentadas al elaborar este trabajo de investigación.

Lázaro Flores, Andrea Fernanda

Rebaza Pi, Marcia Grisel

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos agradecer a Dios por habernos bendecido con salud y por haber guiado nuestros pasos en todo este tiempo y brindarnos experiencias gratificantes de nuestras vidas personales y profesionales.

En segundo lugar, agradecemos a nuestros familiares por inculcarnos valores que han permitido llegar a este punto de nuestras vidas, por ser nuestras inspiraciones y soporte de seguir adelante.

Finalmente, agradecemos a los maestros por su orientación ante las consultas en el desarrollo de la investigación y toda nuestra formación académica.

Lázaro Flores, Andrea Fernanda

Rebaza Pi, Marcia Grisel

Tabla de contenido

Jurado calificador	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Índice de figuras	8
Resumen	9
Capítulo I: Introducción	10
Capítulo II: Metodología	25
Capítulo III: Resultados	29
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones	32
Referencias	39
Anexos	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resumen de procesamiento de alfa de Cronbach para Clima Laboral	25
Tabla 2 Resultado de alfa Cronbach para Clima Laboral.	25
Tabla 3 Resultados de correlación de clima laboral y productividad	27
Tabla 4 Resultados de correlación de condiciones laborales y productividad	28
Tabla 5 Resultados de correlación de capacidad de gestión y productividad	29
Tabla 6 Resultados de correlación de compensaciones laborales y productividad	29
Tabla 7 Resultados por dimensiones de la variable de productividad	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje Clima laboral de los trabajadores del área de ventas	58
Figura 2 Porcentaje Capacidad de gestión de los trabajadores del área de ventas	58
Figura 3 Porcentaje Condiciones laborales de los trabajadores del área de ventas	59
Figura 4 Porcentaje Compensaciones laborales de los trabajadores del área de ventas	59

RESUMEN

El propósito de este estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores que forman parte del área de ventas en la compañía farmacéutica FarmaVida S.A.C. en Trujillo durante el año 2022. El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, el diseño es no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por los 14 colaboradores, lo que implicó la realización de un censo. La técnica utilizada para esta investigación fue a través de las encuestas para la variable de Clima Laboral y para la variable de Productividad se empleó el análisis de contenido por ratios.

Se comprobó que existe una relación significativa entre el clima laboral con la productividad, esta relación dada una significancia menor a 0.05 y un coeficiente 0.789 denotando una relación positiva, indicando que, a mayor presencia de clima laboral favorable, se incrementa la productividad. Así también se comprobaron las condiciones laborales, la capacidad de gestión y las compensaciones laborales, con significancias relevantes y coeficientes altos. Se recomienda llevar a cabo investigaciones posteriores que abarquen otras compañías en el mismo sector dado que en el país no muchas investigaciones se preocupan por este sector; de igual manera, esto debería incluir una población y muestra más amplias, junto con la consideración de factores como el entorno laboral y la productividad. La inclusión de estos elementos contribuirá a identificar nuevas variables y permitirá la realización de análisis comparativos más exhaustivos.

PALABRAS CLAVES: Clima laboral, Productividad, Ambiente Laboral, Condiciones Laborales, Compensaciones Laborales.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente, el clima laboral ha cobrado mayor importancia siendo asociado a productividad y rendimiento de los trabajadores en sus actividades por ende y el de las empresas. A pesar del impacto que tiene en las organizaciones, muchas de ellas no implementan las condiciones laborales óptimas. Según Cristancho (2015) un entorno laboral positivo se logra mediante la combinación de empatía, eficiencia y colaboración, lo que contribuye al crecimiento tanto individual como colectivo y, a su vez, mejora la productividad tanto a nivel personal como para toda la organización.

Por otro lado, La República (2019), señala que ante la consolidación de un solo grupo de grandes cadenas farmacéuticas los trabajadores se vieron presionados a tener un campo laboral limitado, influyendo en el salario y derechos laborales, afectando en el clima laboral de las organizaciones.

A raíz de la pandemia Alva y Miranda (2021), indicaron que uno de los factores que tuvo mayor influencia en los colaboradores fue el estrés laboral, ocasionando que el desempeño y compromiso laboral se vieran afectados. La situación actual en el rubro farmacéutico señala que el clima laboral en los trabajadores del área de ventas ha disminuido mucho entre los últimos años ocasionando un efecto negativo en la productividad en la organización, por rotación del colaborador.

El informe de panorama laboral de la OIT indica que a nivel global y en América Latina, el mercado laboral retrocedió unos 10 años en 2020 debido a la crisis económica desencadenada por la pandemia de COVID-19. Aunque los gobiernos han trabajado para abordar la situación, la crisis aún no ha concluido (OIT, 2020). Hubert (2021) indica que la pandemia ha tenido un notable impacto en las organizaciones, ante ello éstas deben desarrollar y coordinar planes de trabajo direccionados a una mejor comunicación entre los miembros de la empresa permitiéndoles desarrollar sus actividades conjuntas, de esta manera las metas establecidas y la calidad de su servicio de la organización se mantendrán.

Según la Asociación Mexicana para el Desarrollo y Bienestar Organizacional (2021), el ambiente laboral influye en el desempeño y eficacia de los empleados, si cuentan con las herramientas adecuadas. Comprender el clima laboral en las empresas es esencial para prevenir situaciones negativas que impactan en la operatividad de la organización y sus colaboradores. El 60% de la falta de productividad entre los trabajadores proviene de la inadecuada gestión del estrés y a la insatisfacción laboral. La felicidad es un elemento clave para aumentar el nivel de productividad en una organización, por ello los directivos deben generar motivación, inspiración y seguridad entre su personal (OMS, 2020).

En el ámbito nacional, según Sebastián Nadal, uno de los fundadores del startup peruano Mandü, los colaboradores consideran al clima laboral clave dentro de las organizaciones siendo necesario para el reclutamiento de nuevos profesionales y conservar a sus talentos.

En el Perú, el porcentaje de conflictos laborales en las empresas tendrá un crecimiento de un 53% para el año 2023; a causa de conflictos internos o externos en cuanto a contexto del país, ante ello las organizaciones buscan acciones específicas que permitan la mejorar del clima laboral, la comunicación entre trabajadores y compensaciones laborales.

Por otro lado, un punto importante es el trabajo en equipo siendo este un factor indispensable para contribuir entre los vínculos laborales, aumentar la productividad y eficiencia en las organizaciones. Un estudio realizado por Aptitus determina que un 81% de los empleados peruanos indica al clima laboral de importancia para el desempeño y flexibilidad laborales. Tener un empleado motivado en su ambiente laboral es por elementos como el bienestar de los empleados implicando mayor felicidad, motivación y compromiso con las empresas.

La constructora Dench determinó en un estudio que un 55% de empleados peruanos afirman tener temor de fallar o cometer un error en sus actividades; pero un 31% se sienten en un ambiente de confianza. Además, Dench afirma que, las principales razones por las cuales los trabajadores sienten miedo o vergüenza en el trabajo surgen por múltiples factores, uno de los principales es el

tener un superior autoritario. Tener un ambiente adecuado es esencial para permitir que el trabajador desarrolle confianza en su entorno y en su productividad, ya que al dar retroalimentación ante un error permite que los trabajadores tengan más seguridad para ofrecer soluciones o ideas que aporten a la organización.

Respecto al contexto local, donde realizamos el presente estudio, FarmaVida S.A.C es una empresa dedicada a la venta de productos químicos farmacéuticos y médicos en la ciudad de Trujillo, creada en el año 2007, registrada dentro de las sociedades mercantiles y comerciales como una sociedad anónima cerrada, cuenta con 5 sedes y un total de 14 trabajadores en el área de ventas y 1 supervisor. Para poder hacer un estudio sobre el clima laboral y qué relación tiene con la productividad en FarmaVida S.A.C., se utilizó una guía de observación a los empleados, se pudo identificar que previo a la pandemia, la empresa solía llevar a cabo capacitaciones, organizar reuniones de confraternidad entre los colaboradores, lo cual eran apreciadas por los mismos, ya que se percibía reconocimiento, es decir existía un entorno laboral más relajado y con menos presión. Sin embargo, muchas de estas actividades fueron suspendidas por la pandemia y aún no han sido reanudadas, lo cual ha afectado al clima laboral de la empresa, la pérdida de motivación y una alta rotación de personal. En cuanto al ambiente de trabajo se percibe un aumento de la presión laboral y menos vitalidad, por lo que los empleados pierden su sentido de pertenecer a la empresa y no se ven motivados. Las compensaciones y reconocimientos de la empresa, en términos monetarios u otros beneficios, son limitados. Por otro lado, respecto a la igualdad de oportunidades la empresa de manera unilateral toma en cuenta las necesidades personales del trabajador respecto a sus horarios, o a las sedes designadas que les toque; esta práctica lleva a que el trabajo en equipo se induzca y a veces resulta en desacuerdos entre los empleados por la falta de compromiso de algunos para cumplir con los objetivos establecidos. Por esta razón y por otras, es esencial diseñar un plan para revitalizar la motivación y fomentar el sentido de compromiso en los colaboradores hacia la empresa y sus actividades.

En relación a la productividad de las ventas en la empresa, se realizaron comparaciones entre los años 2021 y 2022 utilizando la información proporcionada por la compañía. Los resultados indicaron que las ventas del año 2021 fueron un 8.33%, mayor que en el año 2022. Esta comparativa revela una marcada disminución en el índice de ventas en los años mencionados, lo cual se puede atribuir tanto a factores internos, como los ya mencionados, como también a factores externos que afectaron la eficiencia del equipo de ventas. Como resultado, los colaboradores no lograron alcanzar las metas establecidas, lo que impactó negativamente en la rentabilidad. De continuar la situación problemática del clima y la productividad, se tendrá una afectación recurrente a la rentabilidad de la empresa, y de no tomarse medidas ante ello, la competencia puede ganar terreno y generar pérdidas cuantiosas y una posible desaparición de la empresa. Por ello, se propone a priori evaluar integralmente las políticas de clima laboral, incentivos, reconocimientos, generar planes de contingencia, frentes a los factores externos para regular su impacto en la empresa, y evitar mayores pérdidas.

Dados los antecedentes y la revisión bibliográfica en torno a nuestro tema de investigación, a continuación, se describirán algunos antecedentes:

Ortiz & Bermeo (2016), en su estudio "El clima organizacional y su influencia en la rotación del personal operativo en las farmacias de FARMAENLACE-Quito 2016.", para obtener el título profesional en Psicología Industrial en la Universidad Central del Ecuador. Siendo una investigación descriptiva y correlacional no experimental con una muestra de 80 trabajadores, a través de encuestas, determinando que la evaluación del clima organizacional claramente es muy positiva, pues el 30,1% refiere estar muy de acuerdo con el clima laboral siendo evidentemente una evaluación positiva. Concluyendo que el clima organizacional al que se exponen los trabajadores es muy positivo, lo que impulsa la productividad. Evidenciando que este estudio nos permitirá sustentar que el fomentar un buen clima organizacional en la empresa tiene una influencia positiva en la productividad del colaborador.

Mussó & Murillo (2020), en su estudio para la Revista MAPA de Ciencias Sociales y Humanísticas titulado "Asociación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida, Ecuador", el estudio empleó una combinación de enfoques de investigación cuantitativa y cualitativa, adoptando un diseño transversal. El propósito principal fue describir y establecer correlaciones entre distintos aspectos, utilizando encuestas como herramienta de recolección de datos entre 350 empleados. Los resultados indicaron una conexión entre el entorno laboral y la eficiencia en el trabajo. Se subraya la importancia de mantener un entorno laboral que preste atención a dimensiones cruciales de la productividad, como el bienestar de los empleados. A través de este análisis, se logrará anticipar y abordar oportunamente si se evidencia un bajo rendimiento laboral.

De igual manera Cruz & Jhordan (2017), realizó la investigación "Satisfacción laboral y su incidencia en la Productividad de laboratorios Laturi Cía. - Ecuador, para obtener el grado de maestría en la Universidad Técnica de Ambato. Con un enfoque cualitativo, investigativo exploratorio con la herramienta de encuestas. La muestra fue de 25 trabajadores del área de planta y administrativa. Concluyendo que la satisfacción laboral y la productividad en el laboratorio muestra que el principal elemento para tener un ambiente laboral adecuado y eficiente en la producción es el capital humano, de tal manera que los factores que inciden a desarrollar estas dos variables son el salario, el entorno físico, las oportunidades, relaciones personales, la igualdad y el cumplimiento de contrato laboral. Ante ello, resaltamos que mantener una medición continua del rendimiento de la productividad en las organizaciones permite mejorar el ámbito laboral y rendimiento del personal.

Burga y Condori (2021), en su estudio realizado para obtener el título profesional de Químico Farmacéutico en la Universidad Roosevelt, de Huancayo, para "Determinar la influencia del clima organizacional en la percepción de la calidad de atención del personal de la botica Mifarma en la atención Farmacéutica - Lima en el año 2021". El enfoque de investigación aplicada de naturaleza correlacional, con un diseño transversal y no experimental con una muestra de 75 empleados; los resultados señalaron que, en las diversas facetas evaluadas del ambiente de la organización, existe

una relación directa en la percepción de empatía y confiabilidad, en términos de la calidad del servicio ofrecido a los clientes. Esto resalta la importancia significativa de mantener un ambiente de trabajo positivo para los empleados. Por lo tanto, las diferentes dimensiones del clima organizacional guardan una relación intrínseca con la productividad, subrayando la importancia de reconocerlas para promover un rendimiento óptimo.

Huamán & Vargas (2014) llevaron a cabo una investigación para su título profesional en Contador Público, titulada "El reconocimiento laboral y su impacto en la productividad del personal en la entidad financiera UNO-OECHSLE". El estudio sigue un enfoque metodológico descriptivo y correlacional, utilizando una encuesta para investigar la conexión entre el reconocimiento en el entorno laboral y el nivel de productividad de los empleados. La muestra incluyó a 21 trabajadores. Los resultados destacan una relación significativa entre el reconocimiento laboral y la eficiencia en la producción, resaltando que el reconocimiento tiene un impacto directo del 100% en el desarrollo individual de cada empleado.

Parra y Tineo (2019) llevaron a cabo una investigación sobre el tema "Motivación y su impacto en el rendimiento laboral de los empleados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2018". La metodología empleada en el estudio fue de tipo no experimental, con un diseño correlacional. Para recopilar datos, se utilizó un cuestionario como instrumento. El estudio se realizó en una muestra de 58 trabajadores. En relación a los resultados, se puede observar que el nivel de motivación alcanzó un promedio del 50%, mientras que la relación entre esta motivación y su influencia en el rendimiento laboral mostró un nivel de calidad bueno, con un porcentaje del 67.2%.

Uturunco (2018), en su investigación "Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa", para la Revista de Investigación Científica Ágora. La investigación realizada es de naturaleza cuantitativa, correlacional y con un enfoque transversal. La población estudiada constó de 214 enfermeras, y los instrumentos empleados incluyeron un cuestionario sobre el ambiente laboral. Los hallazgos revelaron que los factores laborales que ejercen una mayor predominancia son el entorno de trabajo

del personal, la estabilidad en el empleo, los incentivos económicos, el reconocimiento otorgado por la institución, así como las relaciones con colegas y superiores. Se resalta especialmente las condiciones laborales adecuadas, ya que estas resultan cruciales para que los empleados se sientan respaldados por sus respectivas organizaciones.

Ñontol y Rojas (2020), en su investigación para obtener el grado de Bachiller en Administración de la Universidad Privada del Norte, "Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una clínica de Lima Metropolitana, 2019". Se empleó un estudio descriptivo - explicativo y correlacional. La población era de 95 trabajadores. Donde el 60% de los trabajadores encuestados reconocen tener un clima organizacional adecuado para el desempeño de sus actividades y un 32.5% de los trabajadores infiere que el clima laboral en su entorno puede mejorar. Se concluye que un buen clima laboral aumenta el desempeño laboral, teniendo una relación directa con la proactividad de los trabajadores. El aporte rescatado para esta investigación es que las variables a estudiar tienen una relación directa que ayudará al crecimiento de las organizaciones, mediante el nivel de clima laboral que se puede llegar a obtener.

Flores y Granados (2018), en su estudio "El Estrés laboral y su influencia en el Desempeño de los colaboradores del área asistencial de la Clínica salud integral Farmedica, distrito de Trujillo en el año 2018", para obtener el título de licenciado en Administración. Utilizando el diseño descriptivo correlacional, realizando una encuesta con 20 ítems y con una población de 30 trabajadores del área asistencial. Concluyendo que el estrés laboral influye negativamente en el desempeño porque no todos los trabajadores cumplen con las metas de ventas o servicios, por las malas relaciones, falta de apoyo y tareas laborales sobrecargadas. Debido a esta investigación podemos resaltar que el estrés laboral es un factor que se debe prevenir porque tiene un impacto negativo no solo para las organizaciones sino también para el personal.

La teoría obtenida para el clima laboral, según el autor Vallejo (2010), es la esencia de una empresa y se configura a partir de diversos elementos que forman parte del entorno laboral. En ella se reflejan los valores, actitudes y creencias de los empleados, y está estrechamente relacionada con

la motivación laboral. Por consiguiente, el clima laboral es crucial para el progreso de una organización en su ámbito de trabajo, ya que facilita la consecución de los objetivos establecidos tanto por la empresa como por sus colaboradores.

De igual manera, Patterson (2005) indica que el ambiente laboral constituye un factor influyente en el ámbito organizacional en su conjunto, así como en las acciones exhibidas por los integrantes de la entidad. Su objetivo radica en captar las percepciones y sentimientos que las personas experimentan mientras desarrollan sus tareas en el contexto del trabajo.

Por otra parte, Forehand y Von (2021) plantean que el ambiente laboral se caracteriza por un conjunto de características que delinear y distinguen a una entidad de otras, y que tienden a mantener cierta constancia a lo largo del tiempo, influyendo en las acciones de los empleados dentro de la organización y en su contexto circundante. Medina & Heredia (2023) citando a Olaz y Ortiz (2022), refieren que el clima laboral es la atmósfera en una organización, influenciada por su cultura. Un liderazgo deficiente causa mala gestión, insatisfacción en el trabajo, falta de colaboración y baja eficiencia.

Las dimensiones por trabajar según la conceptualización de Vallejo (2010) son: las condiciones laborales, capacidad de gestión y compensaciones laborales.

Respecto a las condiciones laborales, según el autor Vallejo (2010), es un proceso que implica adaptación al medio ambiente de trabajo haciendo referencia los aspectos físicos, condiciones de temperatura, agentes de riesgo químico, y condiciones propias del diseño del puesto de trabajo. Por otro lado, al garantizar condiciones laborales óptimas para los empleados, es probable que su desempeño supere ampliamente el de aquellos grupos que enfrentan deficiencias en este aspecto.

Los autores Castro et al (2009), consideran que las condiciones laborales es un conjunto integral que abarca elementos esenciales para crear un entorno de trabajo propicio. Estos aspectos, como el horario laboral, oportunidades de desarrollo, seguridad e higiene, confort en las

instalaciones, incentivos y la carga de trabajo, tienen un impacto significativo en la atmósfera laboral. Estos componentes influyen en el entorno de trabajo y la experiencia de los empleados.

Desde la perspectiva del talento del personal, muchas empresas pueden lograr comprender y adaptar eficientemente su gestión de recursos humanos, mantener las condiciones de trabajo adecuadas para los empleados involucra una serie de cuidados que abarcan niveles de liderazgo, relaciones con los colaboradores y sistemas de salud. En resumen, al enfocarse en el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, las empresas pueden lograr una retención efectiva y una mayor felicidad en su personal a lo largo del tiempo (Chiavenato, 2011)

La capacidad de gestión es un proceso lógico, organizado y sistemático permitiendo tener un sentido de pertenencia, trabajo en equipo, liderazgo, igualdad de oportunidades (Vallejo, 2010). De igual manera (Guano, 2007), indica que la capacidad de gestión, entendida como la capacidad de planificar, organizar, dirigir y controlar recursos para alcanzar objetivos organizacionales generando crecimientos óptimos y metas a corto, mediano y largo plazo.

Finalmente, Girao (2020) define la "capacidad de gestión" como la habilidad para llevar a cabo procesos de gestión como organización, desarrollo, dirección y control de los recursos, con el fin de satisfacer las demandas y necesidades de la organización, la sociedad y los desafíos que surgen en el día a día de las actividades laborales. En resumen, la capacidad de gestión se refiere a la competencia para manejar eficazmente los recursos y responder adecuadamente a los retos que se presentan en el entorno laboral y social.

Las compensaciones laborales, según Chiavenato (2011), la compensación se refiere a la retribución, premio o gratificación que se otorga a alguien por sus servicios. Se trata de un componente esencial en la administración de personal, dado que involucra la identificación y la retroalimentación del rendimiento de los trabajadores en la entidad. A través de una adecuada retribución, se espera que los objetivos y la misión de la compañía se desarrollen de manera más rápida y efectiva.

Asimismo, Mondy et al (2009), hacen referencia a la gratificación que los empleados reciben por su trabajo, el cual les permite satisfacer sus necesidades personales. Estas compensaciones incluyen sueldos, salarios y prestaciones, y representan una herramienta que las empresas utilizan para atraer y retener a los recursos humanos necesarios en retribución por su trabajo. La carga emocional y el impacto que la compensación tiene en la satisfacción de los empleados demuestran la importancia de la compensación.

Esta relevancia no se limita únicamente a la compensación directa, que incluye los salarios monetarios, ya que según la definición de Milkovich et al (2007) la compensación indirecta, comprende beneficios sociales y remuneraciones en especie, está siendo cada vez más valorada por los trabajadores, se centra en mejorar tanto la calidad del trabajo como la vida personal de los empleados.

Por otra parte, las teorías recogidas por Fontalvo et al. (2017) respecto a la variable de productividad indican que esta se relaciona con la optimización del proceso de manufactura en el contexto empresarial. Cuando se habla de optimización, se refiere a la comparación positiva entre los recursos empleados y la cantidad de productos o servicios generados. En otras expresiones, se trata de la correspondencia entre el volumen completo de producción y los recursos utilizados para lograr los objetivos y los niveles de excelencia preestablecidos. En resumen, la productividad se enfoca en lograr más con menos recursos y mantener altos niveles de eficiencia y calidad en el proceso de producción.

Los autores Raya et al (2015) consideran que, además, la productividad en una empresa es un concepto que debe ser medido teniendo en cuenta todas las variables identificadas y que participan en su ejecución, con el objetivo de asegurar condiciones favorables en el proceso de lograr una mejora constante. Para lograr una mejora continua en la productividad, es esencial evaluar y considerar todas las variables relevantes involucradas en el proceso empresarial.

Se debe tener en cuenta que la productividad de una organización está estrechamente relacionada con el buen desempeño de sus trabajadores, en otras palabras, cuanto mayor sea el bienestar de los empleados, mayor será su rendimiento, lo que a su vez se traducirá en una mayor productividad implementando políticas claras y efectivas para motivar a los empleados en su trabajo, si la empresa desea mejorar la productividad en ventas, debe enfocarse en lograr ventas eficientes, ya que un vendedor más productivo tendrá un mejor desempeño en las ventas y establecerá conexiones más sólidas con los clientes (Sánchez et al., 2018).

La productividad en ventas es indispensable para el éxito empresarial, ya que permite medir la contribución del vendedor en los ingresos. Para lograr una buena productividad, se consideran aspectos como el número de ventas, facturación, adquisición de nuevos clientes y la satisfacción del cliente, entre otros. Una empresa con una excelente productividad en ventas demuestra la eficiencia de su área de ventas y el compromiso de sus trabajadores para alcanzar metas establecidas buscando constantemente mejorar las habilidades del equipo de ventas para aumentar el éxito y lograr los objetivos comerciales (Merchán, 2023).

De tal manera, las dimensiones a trabajar para productividad en base a la conceptualización de Bernal (2018): eficiencia de ventas y eficiencia sobre activo total.

Respecto a la **eficiencia de ventas**, Cassinelli et al (2014) explican que la interpretación de la eficiencia varía según la perspectiva que se considere. Desde una óptica económica, implica la conexión entre los recursos empleados y los resultados alcanzados. Por otro lado, en un contexto de producción, denota la proporción en la que es posible elevar la producción utilizando los mismos recursos o menos de ellos.

Según Schroeder (2021) la evaluación de la eficiencia del proceso de ventas se centra en analizar la habilidad de los vendedores para convertir prospectos en clientes y guiarlos eficazmente a lo largo del proceso. Sin embargo, muchas organizaciones carecen de una comprensión profunda de lo que conduce al éxito de sus empleados y de la empresa.

De acuerdo con Harsh (2014), una eficiente gestión de ventas por empleados permite a la empresa utilizar sus recursos de manera eficiente, logrando mayores ingresos con una inversión reducida en activos circulantes. Esto conlleva a disminuir las demandas operativas de financiamiento y adquirir la capacidad de superar una crisis sin perturbar las operaciones. Por lo tanto, es esencial evaluar cómo las empresas gestionan su capital de trabajo y cómo esta gestión afecta sus resultados económicos.

- VE: ventas por empleado / total de empleados

Por otro lado, respecto a la **eficiencia sobre el activo total**, para los autores Domínguez & Salas (2012), definen a la eficiencia sobre el activo total como el índice evalúa la eficiencia en la utilización de los activos para generar ingresos. La rotación del activo total, del activo fijo neto y del activo circulante, indica la frecuencia con la que estos activos se recuperan a través de las ventas. Estas ratios son consideradas como indicadores anticipados de solvencia y supervisarlos ayuda a prevenir el colapso empresarial y a generar valor.

Asimismo, la relación entre eficiencia y activo total se manifiesta en las ventas, indicando la cantidad de ventas logradas por cada unidad monetaria invertida. Esta evaluación mide cómo los activos generan ventas en relación con la inversión realizada por unidad (Guzmán, 2005).

De igual manera, evalúa la efectividad global de la gestión al generar ganancias mediante los recursos disponibles. Esta noción también es referida como retorno sobre la inversión (ROI); en otras palabras, un aumento en el retorno sobre los activos totales de la organización indica un desempeño más sólido. Asimismo, se considera el rendimiento en relación al patrimonio. (Freire et al, 2016).

- EAT: empleados / activo total

Para la dimensión de **eficiencia sobre el consumidor**, según Comesaña (2007) lograr la eficacia sobre el consumidor, es esencial involucrar a los consumidores en los procedimientos de entrega de servicios, de modo que sea posible establecer una comprensión sólida de lo que constituye

la calidad del servicio, donde su opinión y grado de satisfacción con dichos servicios se convierten en un componente esencial para la eficiencia en la prestación de estos.

Por otro lado, Nava (2009), indica que la eficiencia en relación con los consumidores se refleja en el periodo en el que el efectivo generado por las ventas permanece en manos de los clientes. Usualmente, este lapso ronda los 30 días. Si este periodo es extremadamente largo o corto, puede señalar problemas para la empresa, indicando posibles ineficiencias en las políticas de crédito y cobranza.

- ATC: activo total/consumidores

La investigación se justifica teóricamente, ya que busca aporte a las teorías de clima y productividad, resaltar su vinculación en un contexto particular con pretendidos de generalización para corroborar o refutar las teorías vinculantes con las variables. De demostrarse la relación, se aporta al conocimiento científico y se suma al propósito de generalización y replicabilidad de estas.

Por otra parte, en cuanto la justificación metodológica, esta investigación es de tipo cuantitativa, ya que busca medir con instrumentos validados y que gozan de confiabilidad para dicho propósito. Dichos instrumentos constituyen aporte a la comunidad científica para que futuras investigaciones las apliquen a sus contextos de investigación y se genere espacios de replicabilidad.

De igual manera, esta investigación se justifica por su implicación práctica, ya que no solo intenta aportar a la empresa en estudio, para la mejor toma de decisiones a nivel de mejoras en clima y productividad, que le permita enfrentar el entorno competitivo de la mejor manera posible, sino que también intenta ser un referente para otras empresas del rubro en la ciudad y región, con la salvedad de las características propias de cada contexto estudiado.

1.2. Formulación del problema

El tema está enmarcado dentro del ámbito de investigación Desarrollo Sostenible y Gestión empresarial, avalado por la Universidad Privada del Norte. En concordancia con esta línea y

basándose en lo previamente expuesto, resulta adecuado llevar a cabo la indagación con base en la siguiente pregunta:

1.2 Problema general:

¿Existe una relación entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C., Trujillo 2022?

Problemas específicos

¿Existe una relación entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022?

¿Existe una relación entre la capacidad de gestión y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022?

¿Existe una relación entre las compensaciones laborales y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022?

1.3. Objetivo general:

Determinar la existencia de relación del clima laboral con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C., Trujillo 2022.

Objetivos específicos

Determinar la existencia de relación de las condiciones laborales con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022.

Determinar la existencia de relación de la capacidad de gestión con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022.

Determinar la existencia de relación de las compensaciones laborales con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022.

1.4. Hipótesis General

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el clima laboral con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo 2022.

H1: Existe una relación positiva y significativa entre el clima laboral con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo 2022.

Hipótesis específicas

Existe una relación positiva y significativa entre las condiciones laborales con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022.

Existe una relación positiva y significativa entre la capacidad de gestión con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022.

Existe una relación positiva y significativa entre las compensaciones laborales con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

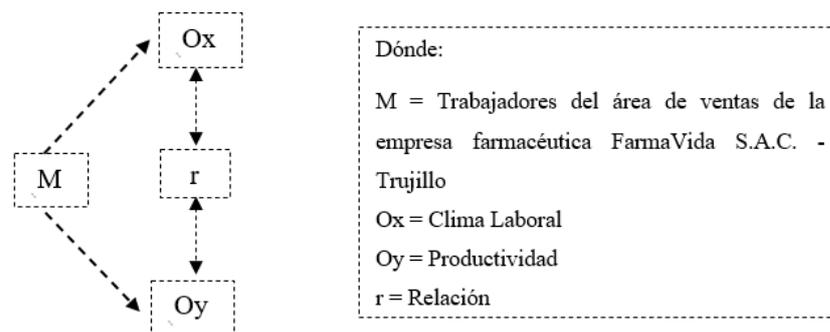
El enfoque de esta investigación es cuantitativo, los autores Cadena et al. (2007), refieren que la investigación cuantitativa se enfoca en identificar la medición, y en la intensidad de las relaciones o conexiones entre diferentes variables, así como en extrapolar y hacer objetivos los hallazgos a través de una muestra, con el propósito de hacer inferencias sobre una población más amplia.

De tal manera que este estudio buscó alcanzar mayor validez en las mediciones con métodos estadísticos para las conclusiones, definiendo el clima laboral y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa FarmaVida S.A.C. Trujillo 2022.

El diseño es no experimental de tipo descriptivo correlacional, según los autores Hernández et al (2014) se puede afirmar que la investigación fue no experimental porque se llevó a cabo sin la intención de manipular deliberadamente variables. Es un estudio en el que las variables no se modifican de forma intencional.

El objetivo principal de este estudio es determinar e informar las relaciones entre las variables utilizando coeficientes de correlación con una medición para cuantificar y analizar la relación entre las variables de clima laboral y productividad.

El diagrama empleado para estudio de investigación es el siguiente:



Esta investigación es básica, ya que según Ortega (2017) en este tipo de investigación se parte del marco teórico y pretende proponer nuevas teorías o modificar las existentes, para enriquecer el conocimiento científico o filosófico, sin comparaciones con aspectos prácticos inmediatos.

En la presente investigación la población estuvo conformada por los 14 colaboradores del área de ventas de la Empresa Farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo. Se trabajó con las mismas unidades de análisis, lo que implica la realización de un censo.

La técnica utilizada para la primera variable de esta investigación que es Clima laboral fue a través de las encuestas con un instrumento de cuestionario, que estuvo compuesto por 23 ítems aplicadas a los 14 trabajadores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo 2022. En la encuesta se utilizó la escala ordinal la cual permitió al colaborador evaluar con (nunca, casi nunca, a veces, siempre y casi siempre).

Por otro lado, la técnica utilizada para la variable de Productividad se empleó el análisis de contenido o revisión documentaria de las ratios con el instrumento de los reportes de productividad que contienen las ratios de la empresa, como son las ventas, el activo total y el número de ventas realizadas. Aplicando las fórmulas obtenidas de las bases teóricas, como son las ventas por empleado / total de empleados, empleados / activo total y activo total/consumidores con una escala de razón.

Dichos instrumentos fueron validados por 3 expertos, tomando la estructura de la universidad que realizaron las observaciones del caso, para luego realizar la confiabilidad, que finalmente permitió procesar los resultados con el software IBM SPSS STATISTICS 21.

Resultados de la confiabilidad

Tabla 1.

Resumen de procesamiento del alfa de Cronbach para clima laboral

		N	%
Cases	Valido	14	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	14	100,0

Tabla 2.

Resultado del alfa de Cronbach para clima laboral

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Ítems
0,917	23

Nota. El alfa de Cronbach es 0.917, indicando una alta confiabilidad, es decir una alta consistencia interna. Este número refleja la coherencia interna, muestra la conexión entre las interrogantes; cuando supera 0,7 indica una relación sólida entre las preguntas, mientras que un valor más bajo sugiere una relación más tenue entre ellas, como señalan Molina et al (2013).

En este estudio, se empleó el análisis inferencial y la correlación de Pearson, debido a que se busca la identificación de relaciones entre variables mediante la utilización de datos extraídos de muestras para efectuar generalizaciones o inferencias sobre una población. Esto permitió examinar y obtener los resultados favorables de la investigación.

Por su parte los autores Flores et al (2017) señalaron que este análisis deduce ciertas características de la población a partir de nuestra muestra. El análisis inferencial debe ser aplicado exclusivamente en investigaciones que busquen comparar resultados entre dos o más grupos, o cuando se pretenda identificar cambios dentro de un mismo grupo. Según Hernández et al., (2018) la Correlación de Pearson es una medida estadística que cuantifica la relación lineal entre dos variables cuantitativas. Este índice se emplea con el propósito de establecer el nivel de conexión entre las variables.

Respecto a las consideraciones éticas que se desarrollaron en esta investigación, fueron la confidencialidad, libertad de expresión, objetividad y honestidad. Con la confidencialidad se logrará preservar el anonimato de los individuos en el contexto de este estudio, con el solo fin del estudio y encontrar las relaciones de las variables a estudiar con total uso de reserva. En la libertad de expresión, lo que se considera es que las personas del estudio tengan la libertad de expresar sus comentarios sobre la empresa, pero siempre redactando según los derechos de autor y siguiendo los

reglamentos APA. Finalmente, respecto a la objetividad y honestidad servirá para detallar y comprender el estudio, midiendo en las variables y el análisis de dimensiones e indicadores descritos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Antes de aplicar el estadístico se analizó la naturaleza de las variables en estudio. Para la aplicación del estadístico de r de Pearson, se determinó que dada la naturaleza de las variables y datos (escala de razón en la variable productividad), se recomienda aplicar la estadística paramétrica, dado que los datos muestran una distribución normal, por lo tanto, al estar en un estudio correlacional, corresponde aplicar dicho estadístico de comprobación.

Según Calzadilla et al (2002), se reconoce que los enfoques estadísticos paramétricos, en su mayoría, se basan en supuestos teóricos tales como la normalidad, la homogeneidad de las varianzas y la ausencia de correlación en los errores, entre otros.

Con respecto al Objetivo General: Determinar la existencia de relación del clima laboral con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C., Trujillo 2022

Tabla 3

Resultados de correlación de clima laboral y productividad

		Clima laboral	Productividad
Clima laboral	Pearson Correlation	1	,789**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	14	14
Productividad	Pearson Correlation	,789**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	14	14

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nota. La significancia es menor que 0.05, por tanto, se comprueba que existe una relación significativa entre el clima laboral con la productividad, esta relación dado el coeficiente 0.789 es una relación positiva, indicando que, a mayor presencia de clima laboral favorable, se incrementa la productividad.

Con respecto al Objetivo Específico 1: Determinar la existencia de relación de las condiciones laborales con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022.

Tabla 4

Resultados de correlación de condiciones labores y productividad

		Condiciones laborales	Productividad
Condiciones laborales	Pearson Correlation	1	,766**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	14	14
Productividad	Pearson Correlation	,766**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	14	14

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nota. La significancia es menor que 0.05, por tanto, se comprueba que existe una relación significativa entre las condiciones laborales con la productividad, ya que el coeficiente es de 0,766 tiene una relación positiva, indicando que, a mayor presencia de condiciones laborales favorables, aumenta la productividad.

Con respecto al Objetivo Específico 2: Determinar la existencia de relación de la capacidad de gestión con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022.

Tabla 5
Resultados de correlación de capacidad de gestión y productividad

		Capacidad de gestión	Productividad
Capacidad de gestión	Pearson Correlation	1	,669**
	Sig. (2-tailed)		,009
	N	14	14
Productividad	Pearson Correlation	,669**	1
	Sig. (2-tailed)	,009	
	N	14	14

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nota. La significancia es menor que 0.05, por tanto, se comprueba que existe una relación significativa entre la capacidad de gestión con la productividad, ya que el coeficiente es de 0,669 tiene una relación positiva, indicando que, a mayor presencia de capacidad de gestión, aumenta la productividad.

Con respecto al Objetivo Específico 3: Determinar la existencia de relación de las compensaciones laborales con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022.

Tabla 6
Resultados de correlación de compensaciones laborales y productividad

		Compensaciones laborales	Productividad
Compensaciones laborales	Pearson Correlation	1	,845**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	14	14
Productividad	Pearson Correlation	,845**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	14	14

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nota. La significancia es menor que 0.05, por tanto, se comprueba que existe una relación significativa entre la dimensión de compensaciones laborales y la variable productividad, esta relación dado el coeficiente de 0.845 indica que es una relación positiva, por tanto, a mejores compensaciones laborales, la productividad crece.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Tras analizar los resultados de este estudio conforme al **Objetivo General**, es evidente que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el ambiente laboral y la productividad en el área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C. en Trujillo durante el año 2022. Estos resultados son respaldados por los datos recopilados, con un nivel de significancia inferior a 0.05, validando así la existencia de una relación entre el entorno laboral y la productividad. Con un coeficiente de 0.789, se pone de manifiesto una relación positiva, lo que sugiere que a medida que mejora la atmósfera de trabajo, la productividad tiende a aumentar.

Estos resultados guardan similitud con los hallazgos expuestos por Mussó & Murillo (2020) en su investigación realizada en Ecuador en la empresa farmacéutica Labovida. Su estudio exploró la relación entre el entorno laboral y su impacto en la eficacia de los empleados de la organización, concluyendo que existe una correlación significativa entre el ambiente laboral y la productividad, respaldada por un coeficiente de correlación de 0.901. Esto resalta que la productividad ejerce una influencia considerable en el clima laboral.

Por otro lado, se constata concordancia con los hallazgos de Ñontol y Rojas (2020), cuyo estudio examinó el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de una clínica en Lima Metropolitana. Los resultados indicaron la existencia de una relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación positiva de 0.735.

A pesar de las diferencias en los sectores analizados, fue evidente que estos resultados compartían similitudes, lo cual se atribuye al enfoque en la misma variable de estudio. Por lo tanto, al realizar una comparación y un análisis de las tres investigaciones, se puede afirmar que existe una concordancia entre ellas, a pesar de sus diferentes contextos de estudio, incluso considerando que una de ellas fue llevada a cabo a nivel internacional presentó resultados similares. Esto indica que, si existe una relación entre clima laboral y productividad generando un mejor crecimiento tanto para la empresa de manera interna como externa.

Asimismo, lo encontrado también tiene similitud con la definición Vallejo (2010), quien define al clima como el núcleo fundamental de la empresa y surge a partir de múltiples componentes que constituyen su entorno. Esta perspectiva es esencial para el avance de una organización en su contexto laboral, dado que facilita el logro de los propósitos fijados tanto por la empresa como por sus empleados. Por lo anteriormente descrito, podemos determinar la importancia de esta variable en los colaboradores y la productividad en su trabajo, ante ello es recomendable realizar proyectos en el corto plazo que fortalezcan el Clima laboral ya que genera un impacto positivo en los colaboradores.

En el **objetivo específico 1**, se pudo evidenciar que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022, la significancia es menor que 0.05, por tanto, se comprueba que existe una relación significativa, ya que el coeficiente es de 0,766 indicando que, a mayor presencia de condiciones laborales favorables, hay un aumento en la productividad.

Estos resultados discrepan de los descubrimientos presentados en el estudio llevado a cabo por el investigador Uturunco (2018), en el cual, utilizando el análisis estadístico de chi cuadrado, concluye que no existe una influencia del entorno físico en el ambiente laboral de las enfermeras que trabajan en un hospital nacional de Arequipa.

Luego de comparar y analizar estas dos investigaciones se puede decir que no existe una similitud en relación a las condiciones laborales y productividad, la primera investigación corresponde a la ciudad de Trujillo y la otra a la ciudad de Arequipa. Sin embargo, ambas investigaciones no tienen en común los resultados de condiciones laborales debido a que en la segunda investigación cuenta con resultados contrarios a los aquí planteados. Estos dan luces a que se siga investigando ya que las teorías que soportan estas dimensiones, no se han corroborado.

A pesar de la no comparación, se resaltan las definiciones de Castro et al (2009), quienes consideran que las condiciones laborales constituyen un conjunto integrado que engloba elementos

fundamentales para establecer un ambiente de trabajo favorable. Factores tales como el horario laboral, oportunidades de crecimiento, la comodidad de las instalaciones, y la carga laboral, ejercen un impacto de importancia en la dinámica laboral. Estos elementos son importantes en el entorno laboral y la vivencia que los colaboradores perciben en su trabajo. Por lo tanto, la empresa debe tomar en cuenta esta dimensión, dado que tiene una relación en el desempeño del colaborador y como este se desenvuelve en sus tareas y en el cumplimiento de metas establecidas.

En el **objetivo específico 2**, respecto a la capacidad de gestión se evidenció que tiene una relación positiva y significativamente con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022, con un coeficiente de 0,669, se establece que existe una correlación positiva, lo cual señala que a medida que la capacidad de gestión aumenta, también se observa un incremento en la productividad.

De lo antes señalado, se evidencia que no hay concordancia con los resultados alcanzados por Flores y Granados (2018), cuya investigación sobre el estrés laboral y el desempeño de los empleados en la Clínica Salud Integral Farmedica estableció que no existe una relación entre las variables.

Tras la comparación de ambas investigaciones, se puede concluir que no existe una concordancia evidente. Aunque las compañías pertenecen a distintos campos de actividad, los resultados obtenidos revelan la no existencia de correlación, esto debido a que la investigación antecedente mide el estrés laboral como un todo, mientras que esta investigación solo lo mide como una parte del constructo de clima laboral.

Verificando las teorías, la capacidad de gestión implica la destreza para realizar de manera apropiada la supervisión de recursos, el crecimiento y la orientación (Girao, 2020). Además, se refiere a la competencia para gestionar de manera eficiente los recursos y enfrentar de forma adecuada los continuos desafíos que se presentan en el entorno laboral y social. Por ende, esta dimensión resalta la relevancia de la adecuada administración de los recursos y la dirección por parte

de la organización hacia su personal, asegurando así que el rendimiento del equipo sea eficiente y todos trabajen en armonía.

En el **objetivo específico 3**, se evidenció una relación significativa entre las compensaciones laborales y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022. Se observa que la significancia es menor que 0.05, lo que confirma la existencia de un vínculo significativo entre la dimensión de las compensaciones laborales y la variable de productividad. Esta relación se ve respaldada por el coeficiente de 0.845, lo cual indica que se trata de una asociación positiva.

Estos resultados guardan relación con los hallados por Huamán y Vargas (2014) quienes realizaron un análisis de correlación entre dos variables, el reconocimiento laboral de los trabajadores y la productividad del personal en la empresa Financiera UNO OECHSLE. Los resultados revelaron una correlación positiva fuerte entre estas dos variables, con un coeficiente de correlación de Pearson (R) igual a 0.944. Esto sugiere que el reconocimiento laboral está positivamente relacionado con la productividad del personal. En otras palabras, el reconocimiento laboral tiene un impacto significativo en la productividad de los empleados en la empresa.

De manera similar, se correlaciona con los resultados presentados por Parra y Tineo (2019), quienes descubrieron una relación positiva y directa entre el indicador de reconocimiento y la variable de desempeño laboral. Esta relación se respaldó mediante el cálculo del coeficiente Rho de Spearman, que obtuvo un valor de 0.394 en los resultados de la encuesta efectuada a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

Se puede apreciar que, a pesar de ser contextos dispares, la comprobación de las correlaciones entre las variables y dimensiones si se encuentra, por tanto, se puede intuir un rasgo de generalización en el mismo.

Con ello se puede señalar que el concepto de compensaciones laborales se refiere a la compensación, premio o reconocimiento otorgado a un individuo por sus servicios, según lo

planteado por Chiavenato (2011). Implicando valorar y recompensar el rendimiento de los empleados dentro de la organización, mediante una compensación adecuada, se espera agilizar y fortalecer la realización de los objetivos y la misión de la empresa de manera eficiente, se recomienda que tener en cuenta siempre a las compensaciones laborales debido a su relación con la productividad, ya que fomentan el crecimiento y compromiso laboral.

Implicancias teóricas: La importancia teórica del clima laboral y su vínculo con la productividad es esencial para comprender y manejar las dinámicas internas de las organizaciones y el desempeño de los trabajadores. El término "clima laboral" se refiere al ambiente emocional y psicológico que prevalece en el entorno de trabajo, abarcando las percepciones, actitudes y conductas de los empleados hacia su contexto laboral. La expresión "clima laboral" alude al entorno emocional y psicológico que impera en el espacio de trabajo, incluyendo las perspectivas, actitudes y comportamientos de los trabajadores hacia su ambiente laboral. La relación entre el clima laboral y la productividad es recíproca: un entorno laboral positivo estimula la productividad, mientras que una productividad aumentada puede reforzar un ambiente laboral favorable al reconocer y valorar los logros de los empleados.

Implicancias metodológicas: Las consideraciones metodológicas en el estudio de la conexión entre el ambiente laboral y la productividad resultan cruciales para asegurar la solidez, exactitud y pertinencia de la investigación. Es esencial definir y medir el clima laboral de manera adecuada, además de elegir indicadores de productividad que sean capaces de reflejar las alteraciones inducidas por el clima laboral. El diseño del estudio, la dimensión de la muestra y su representatividad también son determinantes. Asimismo, el análisis estadístico y el control de factores confusos son elementos vitales. Es decir, es necesario tener bajo control otras variables que podrían influir en los resultados, tales como la experiencia previa de los empleados, su nivel de capacitación y la carga de trabajo, entre otras. En síntesis, abordar la interrelación entre el ambiente laboral y la productividad desde un enfoque metodológico exige una cuidadosa elección y aplicación de métodos de investigación para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

Implicancias prácticas: Las consecuencias prácticas del vínculo entre el clima laboral y la productividad son de suma importancia para las empresas, dado que estas repercusiones afectan la forma en que se administran los recursos humanos y se fomenta un ambiente laboral saludable y eficaz. En resumen, estas repercusiones están orientadas a establecer un entorno de trabajo en el que los empleados se sientan apreciados, incentivados y comprometidos. Esto no solo eleva la satisfacción de los empleados, sino que también puede conducir a un incremento en la productividad y al éxito global de la organización.

Limitaciones: Es esencial abordar las restricciones del estudio, como potenciales sesgos en la elección, la medición y las variables confusas. Además, se debe ejercer precaución al extender los hallazgos a distintos entornos organizacionales, ya que cada compañía podría contar con particularidades específicas, tal como sucede en el caso de FarmaVida.

CONCLUSIONES

Tras conocer los resultados y discusiones de la investigación, llegamos a las siguientes conclusiones.

Se determinó que existe una relación entre las variables clima laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo 2022, demostrando que las variables tienen una significancia menor comprobada de 0.05 dado que su relación se basa en su coeficiente de 0.789 indicando que, a un mayor clima laboral favorable, hay un incremento en la productividad entre los colaboradores de la organización.

De igual manera, se logró determinar que existe relación entre las condiciones laborales con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022, por la significancia que sigue siendo menor que 0.05 y con un coeficiente de correlación de 0.766. Es decir que tener mejores condiciones laborales como un ambiente de trabajo e

infraestructura adecuada permite a los colaboradores lograr ser más eficientes en sus laborales y un crecimiento constante de la organización.

Por otro lado, respecto a la relación entre capacidad de gestión con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022, constatando una significancia de $0.009 < 0.05$ con la cual se comprueba la hipótesis y se tiene un coeficiente de 0,669 de relación. De esta manera, el sentido de pertenencia, igualdad de oportunidades, trabajo en equipo y liderazgo van de la mano con la productividad el cual permite un mejor desarrollo interno de la organización ayudando a encontrar mejorar y puntos de crecimiento entre sus colaboradores.

Por otro lado, en lo que respecta a la relación entre las compensaciones laborales y la productividad de los empleados del área de ventas de la empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo en 2022, es importante destacar que la importancia estadística es inferior al 0.05. Esto confirma que existe una relación significativa entre el aspecto de las compensaciones laborales y la variable de productividad. Esta relación es evidenciada por el coeficiente de 0.845, el cual señala una asociación positiva. Por ende, se puede afirmar que a medida que las remuneraciones laborales mejoran, también aumenta el nivel de rendimiento por parte de los colaboradores.

Concluyendo con los resultados previamente discutidos, se sugiere a la empresa FarmaVida S.A.C. que se considere implementar un plan de incentivos. Esto se deriva de las conclusiones realizadas, que, en comparación con las otras dimensiones examinadas, las compensaciones laborales muestran un coeficiente de similitud relativamente alto con la variable de productividad, sugiriendo una conexión significativa entre las compensaciones laborales y la productividad permitiendo un mejor alcance de objetivos y un crecimiento individual del colaborador. Además, se recomienda llevar a cabo investigaciones posteriores que abarquen otras compañías en el mismo sector dado que en el país no muchas investigaciones se preocupan por este sector; de igual manera, esto debería incluir una población y muestra más amplias, junto con la consideración de factores como el entorno laboral y la productividad. La inclusión de estos elementos contribuirá a identificar nuevas variables y permitirá la realización de análisis comparativos más exhaustivos.

REFERENCIAS

- Alva, J y Miranda, E. (2021). *Nivel de estrés en el Desempeño laboral en tiempos de pandemia (COVID-19) en el personal de Farmacia - Redes San Román - Juliaca – Puno, mayo – junio. 2021.*
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/586/TESIS.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Bermeo, C. (2016). *El clima organizacional y su influencia en la rotación del personal operativo en las farmacias de FARMAENLACE.* <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7459>
- Bernal, D. (2018). Análisis del crecimiento de las ventas mediante un modelo logarítmico con ratios. *Suma de Negocios*, 9(20), 93-101. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2215-910X2018000200093&script=sci_arttext
- Burga S y Condori N. (2021). *Determinar la influencia del clima organizacional en la percepción de la calidad de atención del personal de la botica Mifarma en la atención Farmacéutica - Lima 2020-2021.*
<https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/388/TESIS%20BURGA-A-CONDORI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cadena et al. (2007). *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: Un acercamiento en las ciencias sociales.*
<https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- Canela, R. Galindo, G. y Varilla, S. (2010). *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto.*
https://www.academia.edu/18590066/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_educativa_Investigaci%C3%B3n_ex_post_facto

- Castro, A., Padilla, C. & Ramírez, M. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e investigación en Psicología*, 14(1), 105-118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Caraballo, H., Ferrer, J., y Sierralta, B. (2016). Productividad y política industrial en Venezuela y el Mercosur. Cuadernos Del Cendes, 33(92), 59-78. <http://ve.scielo.org/pdf/cdc/v33n92/art04.pdf>
- Cardona, L. Contreras, V. y Reynaldos, K. (2015). *Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería.* http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci_arttext&tlng=en
- Calzadilla, J; Guerra, W & Torres, V. (2002). El uso y abuso de transformaciones matemáticas. Aplicaciones en modelos de análisis de varianza. *Revista Cubana de Ciencia Agrícola*, 36(2), 103-106. <https://www.redalyc.org/pdf/1930/193018119002.pdf>
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos.* https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cristancho, F. (2015). *El Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de la Organización.* <https://blog.acsendo.com/el-clima-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad-de-la-organizacion>
- Comesaña, A. (2007). De consumidor a ciudadano: el papel de la satisfacción del ciudadano en la sostenibilidad de los mercados de servicios públicos. <https://moralescom.com/sitio/wp-content/uploads/De-Consumidor-a-ciudadano-El-papel-de-la-satisfacci%C3%B3n-del-ciudadano-en-la-sostenibilidad-de-los-mercados-de-servicios-publicos.pdf>
- Covey, S (1989). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. <https://www.leadersummaries.com/es/libros/resumen/detalle/los-7-habitos-de-la-gente-altamente-efectiva>

- Cruz, P. y Jordán, J. (2017). *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturi Cía. Ltda.* <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26444/1/43%20GIS.pdf>
- Domínguez, D. & Salas, O. (2012). Anuario de ratios financieros sectoriales en México para análisis comparativo empresarial. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 8(2), 267-281. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4477069>
- El Comercio. (2022). *El 53% de las empresas considera que los conflictos laborales seguirán incrementándose en el 2023.* <https://elcomercio.pe/economia/el-53-de-las-empresas-considera-que-los-conflictos-laborales-seguiran-incrementandose-en-el-2023-rmmn-noticia/?ref=ecr>
- Flores, D y Granados, M. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores del área asistencial de la clínica salud integral Farmedica, distrito de Trujillo en el año 2018.* http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4312/1/RE_ADMI_DIANA.FLORES_MONICA.GRANADOS_ESTR%c3%89S.LABORAL_DATOS.PDF
- Flores, E, Miranda, G & Villas, A (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia México*, 64(3), 364-370. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-91902017000300364&script=sci_arttext
- Fontalvo, T De La Hoz, E., y Morelos, J. (2017) *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. Dimensión Empresarial.* <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
- Forehand, G., & Von, H. (2021). *Informe de resultados clima laboral.* <http://www.utch.edu.mx/wpcontent/uploads/2022/05/resultados-clima-laboral-2021-TR.pdf>
- Freire, H, Gonzaga, B, Freire, H, Rodríguez, V, & Granda, V. (2016). Razones financieras de liquidez en la gestión empresarial para la toma de decisiones. *Quipukamayoc*, 24(46), 153-162. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25127w/S7/w4.pdf>

- Galindo, L. M. (2018). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (3rd Edición). Juarson Hispano América
- Ganga, F., Cassinelli, A., María, P., & Castillo, J. (2014). *El concepto de eficiencia organizativa: Una aproximación a lo universitario.*
- Girao, A (2020). *Capacidad de Gestión Administrativa de los Municipios Peruanos: Estudio comparado de seis municipios de la región de Ica.*
<http://rpcp.pt/index.php/rpcp/article/view/79/52>
- Guano, O. (2007). *Importancia de la Planificación de Recursos Humanos en la Empresa. Perspectivas*, 8. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331002>
- Guzmán, C. A. (2005). *Ratios financieras. Perú: Edición.* <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2005/09/ratios-financieros-matematicas-financieras-1.pdf>
- Harsh, K. (2014). *Efficient Management of Working Capital: A Study of Healthcare Sector in India.* *Management Strategies Journal.* <http://www.strategiimanageriale.ro/papers/140305.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. México.* <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández J, Espinoza J, Penaloza M, Díaz E, Bautista M, Riaño M, et al. 2018. *Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: verificación de supuestos mediante un ejemplo aplicado a las ciencias de la salud.* *Arch Venez Farmacol Terap* 37(5).
<https://www.redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf>
- Huamán, F & Vargas, E. (2014). *El reconocimiento laboral y su impacto en la productividad del personal en la entidad financiera UNO-OECHSLE. Huancayo*

<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3265/Huaman%20Araujo-Vargas%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hubert, P. (2021). *The effects of organizational climate on adherence to guidelines for COVID-19 prevention.*

https://www.researchgate.net/publication/356657254_The_effects_of_organizational_climate_on_adherence_to_guidelines_for_COVID-19_prevention

La República. (2019). *El impacto del monopolio en el sector farmacias lo sufrirán los más pobres.*

<https://larepublica.pe/economia/1176685-el-impacto-del-monopolio-en-el-sector-farmacias-lo-sufriran-los-mas-pobres/>

López, P. (2004). *Población Muestra y Muestreo.* Scielo.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-0276200400010001

López, P y Fachelli, P (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa.* UAB.

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf

Medina, N. M., & Heredia, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en

Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 55-68. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>

Méndez, G, Medina, D y López, R. (2022). *Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica.*

<https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>

Milkovich, G.T. y Newman, JIM. (2007). *Compensación.* Ed. Irwin/McGraw-Hill.

Mondy, W y Noe, R (2009), "Administración de recursos humanos", México: editorial Pearson Educación.

Montalvo, E. & Tieno, Y. (2019). *Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de agricultura, Tumbes, 2018.*

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/317/TESIS%20-%20PARRA%20Y%20TINEO.pdf?sequence=1>

Molina, M., Aranda, M., Flores, M., & López, M. (2013). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab. 11th Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology (págs. 1-9). Cancún, México: LACCEI.

Mussó, L. y Murillo, D. (2020). *Asociación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida.*
<https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/243/337>

Nava, M. (2009). Análisis financiero: una herramienta clave para una gestión financiera eficiente. *Revista venezolana de Gerencia*, 14(48), 606-628.
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29012059009.pdf>

Ñontol Castrejón, M y Rojas Chávez, M. (2021). *Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una clínica de Lima Metropolitana, 2019.*
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27275>

Organización Mundial del trabajo. (2020). *Panorama Laboral 2020, América Latina y el Caribe.*
<https://www.ctmargentina.org/wp-content/uploads/2021/02/OIT-Panorama-Laboral-2020-de-Ameirica-Latina-y-el-Caribe.pdf>

Ortega, J. (2017). *Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación.*
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008

Parque Zapata, G. (2018). *Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017.*
<http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/368>

- Parra, E. & Tieno, Y. (2019). Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de agricultura, Tumbes, 2018. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/317/TESIS%20-%20PARRA%20Y%20TINEO.pdf?sequence=1>
- Patterson, M, West, M, Shackleton, V, Dawson, J, Lawthom, R, Maitlis, S, Robinson, D, y Wallace, A. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity, and innovation', Journal of Organizational Behavior.
- Raya Hernández, M. A., y Núñez, R. (2015). La productividad, un pilar importante en la ventaja competitiva de las organizaciones: una perspectiva para la gestión de los factores que influyen en la productividad empresarial. Portal de La Ciencia. <https://doi.org/10.5377/pc.v7i0.2134>
- Revista Economía. (2022). *Clima Laboral: Recomendaciones para incorporar tecnología en la gestión del talento*. <https://www.revistaeconomia.com/clima-laboral-recomendaciones-para-incorporar-tecnologia-en-la-gestion-del-talento/#>
- Ríos, M. (2022). *Ambientes laborales tóxicos, señales cuando se busca empleo*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/senales-que-advierten-ambientes-laborales-toxicos-cuando-se-busca-empleo-buscar-trabajo-oferta-laboral-noticia/?ref=gesr>
- RRHH Digital. (2021). *Un adecuado clima laboral, clave para mejorar la productividad empresarial tras la pandemia del COVID-19*. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/148055/Un-adecuado-clima-laboral-clave-para-mejorar-la-productividad-empresarial-tras-la-pandemia-del-COVID-19>
- Robbins, S. P. (2018). Administración (13th Edición). Pearson Hispanoamérica
- Hernández, Fernández y Baptista (2011). *Metodología de la investigación*. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Stakeholders. (2018). *El clima laboral afecta en un 20% la productividad en empresas.*

<https://stakeholders.com.pe/noticias-sh/clima-laboral-afecta-20-la-productividad-empresas/>

Schroeder, J (2021). *¿Cómo medir la efectividad del proceso de ventas de una empresa?*

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-medir-la-efectividad-del-proceso-de-ventas-de-una-empresa>

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica (2). México.*

<https://es.scribd.com/doc/12235974/Tamayo-y-Tamayo-Mario-El-Proceso-de-la-Investigacion-Cientifica>

Taylor, F (1911). *Los Principios de la Administración Científica.*

<http://163.10.30.35/congresos/jdsunlp/vii-jornadas-2012/actas/Carro.pdf>

Uturunco Vera, M. (2018). *Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional "Carlos Alberto Segura Escobedo", Arequipa.*

<https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/75>

Valencia Grisales, M. (2022). *Cómo las empresas ayudan a aumentar los índices de felicidad laboral en las personas.* <https://www.valoraanalitik.com/2022/01/29/empresas-ayudan-aumentar-indices-felicidad-laboral/>

Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad.*

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: “Clima laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo 2022.”				
AUTOR (ES): Andrea Fernanda Lázaro Flores y Marcia Grisel Rebaza Pi				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	H0	V1	1. Tipo de Investigación Básica 2. Diseño de Investigación No experimental, Descriptivo Correlacional 3.-Nivel de investigación Correlacional
¿Existe una relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo 2022?	Determinar la existencia de relación del clima laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa FarmaVida S.A.C. - Trujillo 2022.	No existe una relación positiva y significativa el clima laboral no con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo 2022.	-Condiciones Laborales -Capacidad de Gestión -Compensaciones Laborales	
	Objetivos Específicos	H1	V2	

	<p>-Determinar la existencia de relación de las condiciones laborales y productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022.</p> <p>- Determinar la existencia de relación de la capacidad de gestión y productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022.</p> <p>-Determinar la existencia de relación de las compensaciones laborales y productividad de los colaboradores del área de ventas de la Empresa FarmaVida S.A.C-Trujillo 2022.</p>	<p>Existe una relación positiva y significativa el clima laboral no con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo 2022.</p>	<p>-Eficiencia de ventas</p> <p>-Eficiencia de activos totales</p> <p>-Eficiencia sobre el consumidor</p>	<p>4. Método de investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <p>5. Población: Conformada por 14 trabajadores del área de ventas la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C Trujillo</p> <p>6. Censo</p> <p>Conformada por los 14 trabajadores del área de ventas la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C-Trujillo</p> <p>7. Técnicas:</p> <p>Encuesta y Análisis de contenido</p> <p>8. Instrumentos: Cuestionario – Reporte de ratios de la empresa.</p>
--	--	---	---	--

Anexo N° 2. Matriz de operacionalización

TÍTULO: “Clima laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo 2022”					
AUTOR (ES): Andrea Fernanda Lázaro Flores y Marcia Grisel Rebaza Pi					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral	Según Vallejo (2010), indica que el clima laboral se visualiza en la dirección de las organizaciones conformado por sus valores, actitudes y creencias por parte de las compañías reflejándose en la motivación de los trabajadores siendo favorables en la productividad.	El Clima Laboral se evaluará a través de una encuesta hacia los trabajadores del área de ventas, en ella contempla los indicadores de condiciones laborales, capacidad de gestión y compensaciones laborales.	Condiciones Laborales	- Ambiente de trabajo - Infraestructura adecuada	Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
			Capacidad de Gestión	- Sentido de pertenencia. - Igualdad de oportunidades. - Trabajo en equipo - Liderazgo	
			Compensaciones Laborales	-Compensaciones y Reconocimientos	
Productividad	La productividad de los empleados está ligado al bienestar laboral teniendo un impacto en su rendimiento. Para elevar la productividad en ventas, es crucial mejorar la eficiencia, ya que los vendedores más productivos logran un mejor rendimiento y relaciones más sólidas con los clientes. (Sánchez et al., 2018).	La productividad se evidenciará a través del análisis de contenido de la empresa, hacia la eficiencia sobre las ventas y la eficiencia sobre los activos totales.	Eficiencia de ventas	-VE Ventas Empleados/Total Empleados	Escala de razón
			Eficiencia de activos totales	-EAT: Empleados/Activos Total	
			Eficiencia sobre el consumidor	-ATC: activo total/consumidores	

Anexo N°3 Instrumento de Aplicación

INSTRUMENTO QUE SE UTILIZARÁ PARA MEDIR LA VARIABLE DE CLIMA LABORAL

La encuesta pretende medir el nivel de clima laboral, así que encontrará preguntas que deberá asignar una calificación.

Instrucciones: Marque con una "X" la casilla que considere adecuada con su opinión, marcando solo una casilla por pregunta. Las respuestas serán de uso confidencial y no se verán comprometidas en el aspecto laboral. Se sugiere contestar con honestidad a cada pregunta con la libertad de expresar el sentir de usted como colaborador.

Edad: 20-25 año 26-35 años 36-45 años 46-55 años 55-60 años

CLIMA LABORAL					
Condiciones Laborales	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Ambiente de trabajo	1	2	3	4	5
¿Considera que el ambiente donde usted trabaja es confortable?					
¿Considera usted que las comodidades que le ofrece su ambiente de trabajo son inigualables?					
¿La misión o propósito de la empresa le hace sentir a usted importante en su trabajo?					
¿Se siente valorado por su empresa y por sus compañeros de trabajo?					

Infraestructura adecuada					
¿Considera usted que las condiciones físicas o materiales del trabajo le facilitan la realización de sus labores?					
¿Considera usted que el área donde realiza sus labores le permite trabajar rápidamente?					
¿Considera usted que cuenta con los materiales y el equipo que necesita para realizar su trabajo?					
Capacidad de Gestión	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siemp re
Sentido de pertenencia	1	2	3	4	5
¿Cree usted que se siente parte de un equipo de trabajo?					
¿Se siente usted identificado con los objetivos establecidos por la empresa?					
¿Considera usted que su supervisor, o compañeros de trabajo, se preocupan por su bienestar?					
Igualdad de oportunidades					
¿Cree usted que su jefe toma en cuenta sus ideas y sugerencias para mejoras de la empresa?					
¿Considera usted que existen condiciones iguales para todos los colaboradores?					
¿Considera que la empresa le da oportunidades de aprender y crecer en el ámbito laboral?					
Trabajo en Equipo					

¿Considera usted que sus compañeros de trabajo y su persona están organizados para lograr con éxito las tareas asignadas?					
¿Cree usted que existe colaboración entre todos para sacar adelante las tareas establecidas?					
¿Considera usted que sus compañeros lo apoyan en las tareas que no está muy seguro de desarrollarlas?					
Liderazgo					
¿Considera usted que el supervisor tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo y su persona?					
¿Considera usted que su supervisor brinda soluciones concretas ante cualquier inconveniente?					
Si usted se encuentra con un problema o una situación inusual, ¿Puede acudir a su supervisor?					
Compensaciones laborales	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siemp re
Compensaciones y Reconocimientos	1	2	3	4	5
¿Considera usted que se le reconocen adecuadamente las tareas que realiza?					
¿Considera usted que la empresa le brinda oportunidades de crecimiento profesional?					
¿Los reconocimientos ofrecidos por su empresa le motivan a seguir mejorando su desempeño laboral?					
¿Se le ofrece incentivos para seguir cumpliendo con las tareas?					

Anexo N°4 Ratios de productividad

Ventas por Empleados / Total Empleados	Eficiencia de ventas	Empleados/Activos Total	Eficiencia de activos totales	-ATC: activo total/consumidores	Eficiencia sobre el consumidor
847	847	0.0015%	0.0015%	96	96
937	937	0.0015%	0.0015%	87	87
937	937	0.0015%	0.0015%	87	87
937	937	0.0015%	0.0015%	87	87
937	937	0.0015%	0.0015%	87	87
937	937	0.0015%	0.0015%	87	87
937	937	0.0015%	0.0015%	87	87
937	937	0.0015%	0.0015%	87	87
937	937	0.0015%	0.0015%	87	87
937	937	0.0015%	0.0015%	87	87
847	847	0.0015%	0.0015%	96	96
847	847	0.0015%	0.0015%	96	96
847	847	0.0015%	0.0015%	96	96
847	847	0.0015%	0.0015%	96	96
937	937	0.0015%	0.0015%	87	87

Nota: Se cuenta con datos de ventas por empleados, número de empleados, el dato del monto de activos totales y de consumidores promedio. Esta data de fuente interna fue estandarizada con la media y desviación estándar, debido a la disparidad que presentan, con los datos recodificados se llevó a cabo las pruebas respectivas.

Anexo N° 5: Validación de Expertos

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Trujillo

Estimado Mg. Luis Enrique Quiroz Veliz

Presente

Asunto: Apoyo en validación de Instrumentos

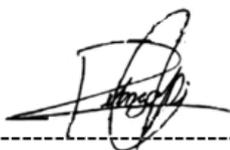
Atentamente

Somos bachilleres de la carrera de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Privada del Norte de Trujillo, y estamos en el proceso de elaboración de la Tesis Titulada: "Clima laboral y Productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo 2022." cuyas variables son: Clima Laboral y Productividad las dimensiones establecidas son: Condiciones Laborales, Capacidad de Gestión, Compensaciones Laborales, Eficiencia de ventas , Eficiencia de activos totales y Eficiencia sobre los consumidores , que adjuntamos en el presente cuadro de Operacionalización de Variables.

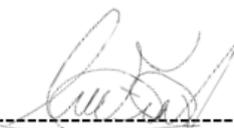
Conocedores de su alto conocimiento del tema y su interés en la colaboración con este tipo de investigaciones, recurrimos a Ud. A fin de que se permita validar este documento, donde sus sugerencias serán de gran apoyo para la consecución de nuestro proyecto.

Agradecemos de antemano su colaboración.

Atentamente



Marcia Grisela Rebaza Pi



Andrea Fernanda Lázaro Flores

JUICIO DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESCUELA DE NEGOCIOS

Objetivo: La siguiente validación tiene como objetivo conocer la opinión que tiene usted como experto acerca de los variables de investigación en la empresa Farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo, sobre tesis Clima laboral y Productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo 2022, para lo cual su aporte es de gran importancia para esta investigación, el cual le indicamos que marque con sinceridad las siguientes preguntas.

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

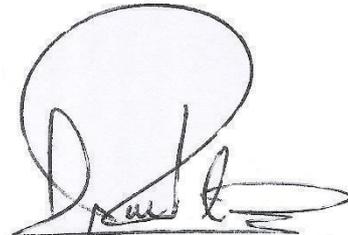
Nombre completo: Luis Enrique Quiroz Veliz

DNI: 17806730

Profesión: Ingeniero industrial

Grado: Magister

FIRMA:



JUICIO DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESCUELA DE NEGOCIOS

Objetivo: La siguiente validación tiene como objetivo conocer la opinión que tiene usted como experto acerca de los variables de investigación en la empresa Farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo, sobre tesis Clima laboral y su Productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo 2022, para lo cual su aporte es de gran importancia para esta investigación, el cual le indicamos que marque con sinceridad las siguientes preguntas.

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Nombre completo: Segundo Martel Vergara Castillo

DNI: 18130585

Profesión: Administrador de empresas

Grado: Maestro en Administración de Negocio

FIRMA:



MBA. Segundo Martel Vergara Castillo
GERENTE GENERAL
KAIZEN CONSULTORES

JUICIO DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESCUELA DE NEGOCIOS

Objetivo: La siguiente validación tiene como objetivo conocer la opinión que tiene usted como experto acerca de los variables de investigación en la empresa Farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo, sobre tesis Clima laboral y Productividad de los colaboradores del área de ventas de la empresa farmacéutica FarmaVida S.A.C. Trujillo 2022, para lo cual su aporte es de gran importancia para esta investigación, el cual le indicamos que marque con sinceridad las siguientes preguntas.

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

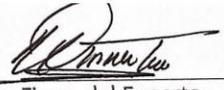
Nombre completo: Miguel Olazábal Trejo

DNI: 18198329

Profesión: Ingeniero industrial

Grado: Sub-Gerente de Desarrollo de Concesionario y Kaizen

FIRMA



Firma del Experto

AUTONORT TRUJILLO S.A.C.

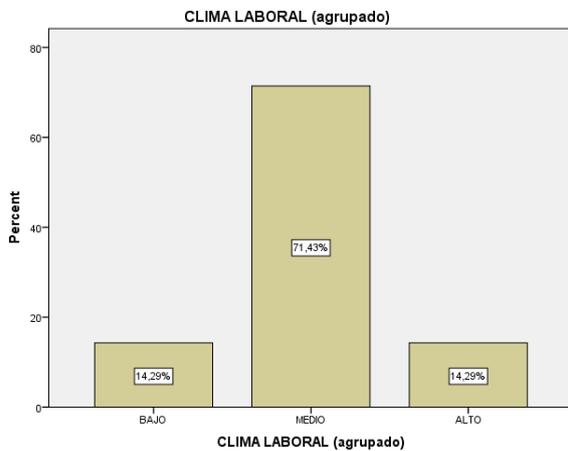
MIGUEL OLAZABAL TREJO
GERENTE DE DESARROLLO DE CONCESIONARIO Y KAIZEN

Anexo N° 6: Resultados descriptivos

Respecto a la variable de **Clima Laboral** se obtiene como resultados:

Figura 1

Porcentaje Clima laboral de los trabajadores del área de ventas

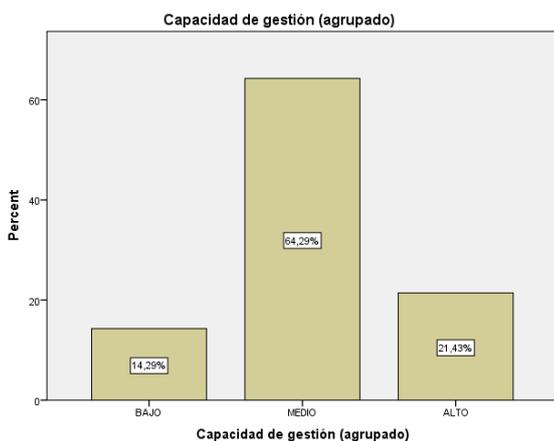


En cuanto a esto, se observa que el 14,29 % indica una percepción alta o positiva en su contexto laboral, el 71,43 % señala que este indicador se percibe como medio, mientras que el 14,29 % restante cree que impacta negativamente en su entorno laboral.

Por otro lado, a la primera dimensión de la variable de clima laboral que es **Capacidad de Gestión**, se evidenció

Figura 2

Porcentaje Capacidad de gestión de los trabajadores del área de ventas

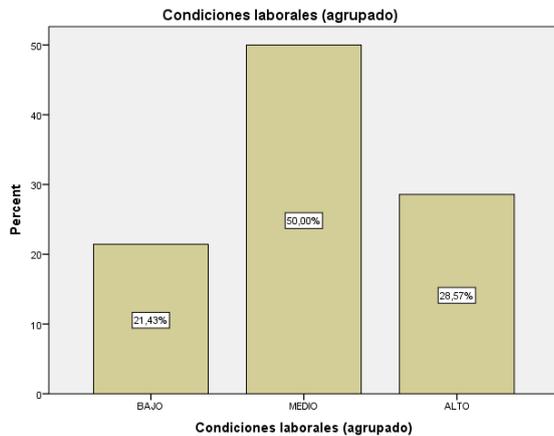


El 21,43 % percibe un clima alto en su entorno laboral, en contraste, el 64,29 % cree que podría haber una mejora en las labores, ya que se ubican en un nivel medio, mientras que un 14,29 % de los encuestados sostiene que esta dimensión tiene una baja o limitada relación en sus actividades.

Asimismo, para las **Condiciones Laborales** los resultados obtenidos de los instrumentos son

Figura 3

Porcentaje Condiciones laborales de los trabajadores del área de ventas

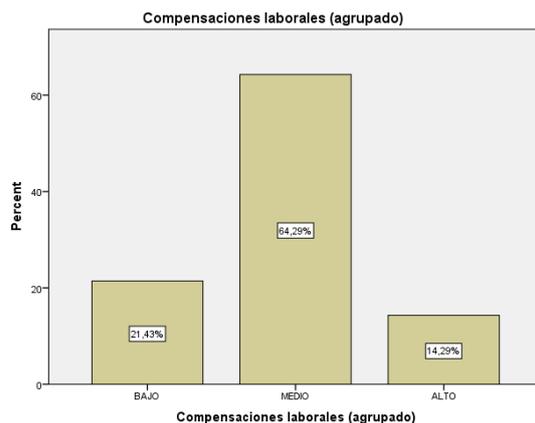


Un 28.57% de los participantes percibe que disfrutan de condiciones laborales favorables, el 50% coincide en que su espacio de trabajo proporcionado por la empresa suele ser apropiado en la mayoría de las ocasiones, mientras que un 21.43% opina que hay margen para mejorar esta dimensión, ya que su percepción es de nivel bajo.

En la última dimensión para la variable de clima laboral que se trabajó que fue respecto a **Compensaciones Laborales**, se evidencia

Figura 4

Porcentaje Compensaciones laborales de los trabajadores del área de ventas



Se encontró que un 14.29% de los participantes reconoce en un nivel alto este indicador en su lugar de trabajo, mientras que un 64.29% nota que el indicador suele darse en la mayoría de las situaciones. Además, un 21.43% está de acuerdo en que el indicador no está presente en su entorno laboral o es aún débil.

En lo que abarca a los datos obtenidos para la variable **productividad y sus dimensiones de eficiencia de ventas, eficiencia sobre activos totales y eficiencia sobre el consumidor**

Tabla 7

Resultados por dimensiones de la variable de productividad

Dimensión	Resultados
Eficiencia de ventas	S/. 905
Eficiencia de activos totales	0.000015%
Eficiencia sobre el consumidor	S/. 90

Nota: La eficiencia en ventas y sobre el consumidor se expresa en soles, mientras que la eficiencia de activos totales en porcentajes.

En cuanto a la eficiencia en las ventas, se registró un valor de 905 soles en ratios de promedio, lo cual es positivo. Este valor representa el número de ventas por cada vendedor durante el año 2022, según los datos extraídos del anexo 4. Este nivel de eficiencia contribuye positivamente al crecimiento interno de la organización en términos monetarios y en la contribución del empleado en la entidad.

En relación a la **eficiencia sobre el activo total**, se calcula dividiendo el activo total fijo entre el número de trabajadores. Este cálculo nos proporciona el valor mínimo porcentual de la contribución de los empleados a la empresa, que equivale a un 0.000015%. Este bajo porcentaje de contribución de los empleados hacia la organización se considera desfavorable en términos de crecimiento interno.

Con respecto a la **eficiencia sobre el activo total del consumidor**, se observa que cada consumidor aporta en promedio 90 soles en términos monetarios al activo total. Este resultado si bien no es malo, aún falta crecer dentro de los rangos establecidos por la organización para sus objetivos anuales de crecimiento, en general y en relación con la contribución de los empleados.