



**FA CULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

**“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES
DE LA EMPRESA CORPORACION H&F S.A.C, LIMA-
2021”**

Tesis para optar el título profesional de:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:
Alexandra Evelin Inocente Amorin (0000-0003-4218-6491)

Asesor:
Erwin Harold Terrones Perez (0000-0003-0778-0217)

Lima – Perú
2022

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 11 de marzo de 2022 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO
Miembro 1	MARÍA CLAUDIA ESPÍRITU MALLAUPOMA
Miembro 2	JULIO CÉSAR POBLETE BENITES

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

"RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN H&F S.A.C, LIMA- 2021"

Presentado por el(la) bachiller.

ALEXANDRA EVELIN INOCENTE AMORIN

Para optar al título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:

ERWIN HAROLD TERRONES PÉREZ

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime () por mayoría simple () calificar a:

Tesista:	ALEXANDRA EVELIN INOCENTE AMORIN		
Nota (en letras):	CATORCE		
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ()	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



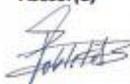
ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO
Presidente(a) del Jurado



ERWIN HAROLD TERRONES PÉREZ
Asesor(a)



MARÍA CLAUDIA ESPÍRITU MALLAUPOMA
Miembro 1



JULIO CÉSAR POBLETE BENITES
Miembro 2

Relación entre clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Corporacion H&F S.A.C, Lima-2021.

“Relationship between organizational climate and the productivity of the employees of the company Corporación H&F s.a.c, Lima- 2021.”

Universidad Científica del sur, Perú

Resumen

La investigación tiene como objeto determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la organización H&F SAC, Lima durante el período 2021. Para estos efectos empleamos un análisis de tipo cuantitativo el cual conto con una muestra no probabilística de 40 trabajadores de la organización. La variable clima organizacional se evalúa bajo el criterio de 3 dimensiones (involucramiento, organizacional, comunicación, condiciones laborales) y por la variable productividad se tiene 3 dimensiones (talento humano, maquinarias, equipos y materiales, condiciones laborales). Los resultados indican que existe un vínculo de carácter correlacional directo entre las variables Clima organizacional y Productividad, y esto es evidenciado a través de Rho de Spearman calculado (0,761) calificado como considerablemente importante.

Código JEL: M12, M19, M14

Palabras clave: Clima organizacional, Productividad; Cultura organizacional

“Autor para correspondencia”

“Correo electrónico” 100044983@cientifica.edu.pe (A Inocente Amorin).

“La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad Científica del sur, Perú”

Abstract

The main objective of the research is to determine the relationship between the organizational climate and the productivity of the employees of the organization H&F SAC, Lima during the period 2021. For these purposes, we used a quantitative analysis which had a non-probabilistic sample of 40 company employees. The organizational climate variable is evaluated under the criterion of 3 dimensions (involvement, organizational, communication, working conditions) and the productivity variable has 3 dimensions (human talent, machinery, equipment and materials, working conditions). The results indicate that there is a direct correlational link between the variables Organizational climate and Productivity, and this is evidenced through the calculated Spearman's Rho (0.761) rated as considerably important.

JEL code: M12, M19, M14

Keywords: Organizational climate, Productivity; Organizational culture

Introducción

El hombre durante su existencia ha realizado diversas actividades de manera consciente e inconsciente, dichas actividades se dan bajo un escenario o lugar determinado que influye en el comportamiento de la persona e interviene en cierta medida con los resultados alcanzados. Se darán cuenta si el escenario bajo el cual realizamos dichas actividades influye en gran medida al analizar los resultados obtenidos. Los actores que afectan a los colaboradores se pueden considerar situaciones fortuitas que suceden como el problema presentado por enfermedad del covid 19 al que tuvo que enfrentar tanto los colaboradores como la organización.

En la actualidad a nivel internacional la fortaleza organizacional ha tomado

mucha relevancia debido principalmente a la competitividad de las organizaciones y a la globalización, en vista que se presentan factores que puedan marcar la guía y el camino para que las organizaciones sean más exitosas, en virtud de que las organizaciones han estado llevando a cabo una serie de competencias y habilidades para constituir un adecuado clima organizacional, lo que posibilita que el empleado ponga en práctica todo su conocimiento, habilidades y destrezas, cooperando de esta forma con las metas organizacionales, de igual modo el clima organizacional es elemental en la totalidad de las organizaciones en vista que casi siempre participa en las actividades laborales de los empleados, estableciendo de esta manera su rendimiento y el cumplimiento efectivo de los objetivos y metas organizacionales.

En el entorno nacional, la mayoría de las organizaciones presentan un ambiente interno que se encuentra influenciado indudablemente por la calidad de sus interrelaciones que presentan con el ambiente externo, incidiendo en las maneras y condiciones laborales de los empleados, en las relaciones personales, de igual modo en las inclinaciones tanto económicas como demográficas están generando un enorme efecto sobre el clima organizacional, en las organizaciones en vista que tienen la necesidad de acoplarse a los avances tecnológicos y al ambiente externo, lo que impacta considerablemente en los procesos organizacionales, por lo que es indispensable que las organizaciones se focalicen en la calidad de los empleados en vista que de ellos depende el éxito de las mismas.

El clima organizacional requiere perseverancia, dedicación, constancia y emprendimiento para lograr los recursos que se necesiten. El motivo es delinear y planearse objetivos retadores que signifique progresar con pro actividad ideando y conservando los ambientes debidamente acondicionados para las labores que necesite una organización para conseguir o alcanzar sus

objetivos. La ausencia de recursos en las organizaciones, genera niveles preocupantes en el personal para hacer frente a la productividad.

A nivel empresarial, la situación que rodea a los trabajadores se denomina clima organizacional, el cual toma en cuenta los componentes de la situación, es decir, recurso de materia tangible y humanos que constituyen el entorno laboral; por otro lado, los resultados obtenidos por cumplimiento de diversas ejercicios puede denominarse productividad. En la actualidad enfrentamos una etapa complicada para las empresas y los colaboradores debido a la pandemia del covid 19 el cual hace enfrentar a diversas situaciones que si no se manejan adecuadamente afectan con la productividad de la organización.

En la empresa Corporacion H&F se necesita determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa corporación H&F en el periodo 2021, para lo cual analizaremos las dimensiones de cada una de las variables. La organización considera importante hallar las causas que conllevan a que el personal pueda tener una productividad baja por lo cual se analizara las variables antes mencionadas y poder prevenir y corregir ciertos problemas.

Debido a la pandemia se presentaron una baja en la productividad de los colaboradores ya que los afecto tanto emocionalmente como físicamente ya que muchos colaboradores sufrieron los estragos de la enfermedad y por ende la empresa afronto muchas bajas de personal, la empresa tuvo que manejar la situación de la mejor manera posible para cumplir con los objetivos planificados.

Esta investigación parte de un marco teórico donde se presenta las definiciones de clima organizacional y productividad bajo la perspectiva de diversos autores.

Clima organizacional

La variable de estudio clima organizacional se define según Chiavenato (2009)

como la calidad que presenta el ambiente en donde se realizan las actividades de una organización y genera un impacto muy fuerte en el comportamiento experimentado por el personal lo que finalmente afecta en su desempeño y productividad; por lo tanto, se deduce que el espacio que envuelve la organización sea tangible como intangible impacta de forma directa en la finalidad establecida por la empresa.

El clima organizacional es una de las posiciones elementales en una organización y su importancia radica en una agrupación de condiciones y características tanto sociales como psicológicas que reconocen a una organización, que se identifica de manera directa con el desempeño de los empleados. Este punto tiene mucha importancia ya que reconoce el nivel de reconocimiento del empleado con la organización y como se complementan los diversos grupos para conseguir un bien común.

Desde otro punto de vista se puede mencionar que la variable clima organizacional según Gan & Triginé (2013) nos refiere que es la suma de apreciaciones e impresiones de los trabajadores sobre el capital humano y recursos físicos y haciendo referencia al espacio o lugar donde desarrollan sus tareas diarias dentro de la organización.

La importancia de la variable radica en que tiene mucha relevancia ya que identifica el grado de identificación del trabajador con la organización y como se compenetrán las diferentes agrupaciones para buscar un bien común, para lo cual se empleara las dimensiones (involucramiento laboral, comunicación, condiciones laborales) de las variables para analizar a profundidad.

Emplearemos la escala de estimación CL-SPC lo cual según (Palma, 2004) menciona que es un instrumento planificado a partir de la escala de Likert en el que se investigan los factores del clima organizacional, caracterizados como la visión del colaborador sobre su lugar de trabajo y en cuanto a los aspectos relacionados.

Productividad:

Según Noé y Mondy (2005) la productividad se identifica directamente con las capacidades y preferencias de los colaboradores, por otro lado según menciona Chiavenato (2007) refiere que la productividad es la capacidad que conlleva al trabajador a lograr su eficiencia y eficacia. se indica que la eficiencia se basa en cumplir con la tarea previamente definido.

Por otro lado tenemos a Robbins & Judge (2013) que hacen énfasis en la importancia de la productividad dentro de una organización ya que es el indicador más representativo respecto al comportamiento organizacional.

Una compañía es productiva si consigue lograr los objetivos con el menor valor estimado. Entonces se puede mencionar que la productividad necesita contar con eficacia y eficiencia. La empresa es eficaz cuando consigue su misión de venta o nivel de participación en el mercado al cual se dirige, pero su productividad requerirá de poder lograr sus metas de forma eficaz.

Se toma en cuenta lo mencionado por Robbins (2008) sobre la productividad donde menciona que se analizara desde la perspectiva de sus dimensiones ya que se debe de tomar en consideración puntos importantes que afecten una actividad a realizar, los cuales son: talento humano, maquinaria, equipo, materiales y organización del trabajo.

Como bien se menciona el clima organizacional juega un rol importante en la organización y la variable productividad es el factor que nos diferenciara del resto de organizaciones por lo cual se necesita saber la relación existente entre ambas variables para de este modo poder prevenir y mejorar ciertas acciones para el bienestar de la organización.

Antecedentes y objetivos

Respecto a estudios realizados de las variables clima organizacional y productividad se cuenta con estudios que nos muestran diversas realidades las cuales se mencionaran a continuación.

Govea & Zuñiga (2020) estudio realizado en Guayaquil, Ecuador nos presenta la tesis titulada *El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios*. Cuyo propósito fue saber la conexión entre la variable satisfacción laboral y clima organizacional, a través de la investigación no experimental donde se empleó muestra de 40 personas, 24 personas que formaron parte de la población están de acuerdo con el clima laboral de la organización y por otro lado para la variable satisfacción laboral 32 personas están de acuerdo y satisfechas

Por otro lado tenemos un estudio realizado por Jiménez (2017) titulado *La comunicación organizacional y el clima laboral en los empleados del área administrativa del gobierno autónomo descentralizado provincial de Pastaza*, cuyo propósito fue comprobar la conexión que entre las variables clima organizacional y la comunicación organizacional de los trabajadores del gobierno de Pastaza; se concluyó respecto a lo analizado: La comunicación organizacional si impactan el área estudiada, por esta razón se debe de tomar cartas en el asunto y aplicar mejoras que ayuden a resolver los problemas presentados.

El estudio presentado nos muestra que la variable comunicación es de suma importancia para poder crear un clima organización bueno donde todos cooperan para lograr metas y objetivos en común.

Tomando en cuenta estudios realizados en Perú tenemos referentes de gran importancia que nos ayudara a guiarnos en la presente investigación, mencionaremos algunos de los estudios.

Barboza, Rivera & Peralta (2021) en el artículo titulado “*Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén*”, el estudio pretende hallar correlación de la variable clima organizacional y desempeño laboral. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo correlacional experimental, el cual contó con una muestra de 18 colaboradores de la organización. Lo cual da como resultado que existe una relación altamente positiva con un nivel de significancia $0,01 < 0,05$.

Lipa (2020) en el artículo titulado *Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa*, cuenta como objeto principal buscar la correlación de clima organizacional y desempeño laboral de la empresa voltrailer, Huachipa. Respecto a la metodología se empleó el método cuantitativo que es de tipo correlacional transversal.

Se empleó una muestra de 85 colaboradores de la organización. El estudio da como resultado la existencia de la relación respecto a las variables con alto grado de correspondencia.

Victorio (2020) en su tesis *El clima laboral y la productividad en las organizaciones*, cuyo propósito se empleó un proceso recolección y análisis respecto al clima laboral en diversas empresas. La finalidad del estudio fue identificar todos aquellos factores que influyen en ambiente laboral, El método que se empleó en la investigación del cual se obtuvo como resultado que muchos factores intervienen a razón de causa efecto dentro de la organización, a su vez esto se traduce en el incremento de la productividad, desempeño laboral.

Objetivos

En la presente investigación se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo general

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa corporación H&F S.A.C, Lima – 2021.

Objetivos generales

Identificar la relación entre el involucramiento organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa corporación H&F S.A.C, Lima – 2021.

Identificar la relación de la comunicación y la productividad de los colaboradores de la empresa Corporación H&F S.A.C, Lima-2021.

Identificar la relación existente entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Corporación H&F S.A.C, Lima-2021.

Metodología

La metodología empleada en el estudio es de diseño no experimental de corte transversal, ya que se analiza las variables y se recopilará la información en un momento dado.

Conforme a lo que menciona por Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que las investigaciones sin experiencia o no experimental se realizan sin manipular las variables investigadas.

Es decir, la variable independiente no se modifica intencionalmente para analizar su efecto sobre la variable dependiente. Además, los datos se recopilaron en un punto de la encuesta es decir en un solo momento, por lo que se determinó que era de corte transversal.

El tipo de investigación utilizado es de nivel correlacional ya que busca hallar la relación entre las variables. La ruta enfoque cuantitativo ya que se empleara la recolección de datos a base de medición numérica mediante un instrumento

(cuestionario) mediante el cual se medirán las variables y mediante herramientas estadísticas se procederá al análisis numérico respectivo.

Contaremos con datos importantes para emplear el instrumento los cuales se mencionan a continuación:

Población

La población considerada en la investigación fue finita, esta estuvo comprendida por una agrupación de elementos con particularidades y rasgos comunes (Bernal, 2016), por lo tanto se puede entender a la población como el conjunto de personas de un espacio geográfico determinado que se empleara para la investigación serán los trabajadores de la empresa CORPORACION H&F S.C.A del distrito de La Victoria, que consta de 40 trabajadores de distintas áreas.

Muestra:

La muestra hace referencia a un subconjunto de la población en la cual se llevara a cabo una investigación.

El muestreo a emplear en la investigación es de tipo no probabilístico por conveniencia ya que se selecciona la muestra porque se tiene la facilidad de reclutar a las personas de estudio y teniendo en cuenta que se considera un método rápido y efectivo.

Para la muestra de la investigación se realizara al total de trabajadores que consta de 40 personas.

Materiales empleados

La recolección de datos es la técnica a emplear para investigación mediante el instrumento de la encuesta que se define como una serie de preguntas tanto abiertas como cerradas, que posibilita la recolección de datos sobre el propósito de la investigación (Hernández ét al., 2014), tuvo como objetivo obtener

información relevante y de suma importancia de los colaboradores de la empresa CORPORACION H&F SAC respecto a las variables estudiadas (clima organizacional y productividad). El instrumento empleado fue el cuestionario el cual se define como que contaba con un total de 18 preguntas.

Las preguntas fueron divididas en 8 preguntas correspondientes al clima organizacional que conto con sus dimensiones involucramiento organizacional, comunicación, condiciones laborales y por otra lado tenemos 8 preguntas de la variable productividad la cual conto con 3 variables las cuales fueron talento humano, maquinarias, equipo y materiales, organización y trabajo.

Estos instrumentos previamente fueron evaluados a través de dos pruebas la validación que se desarrolló por tres expertos y que genera resultados coherentes y concretos, asimismo se realizó verificación de confiabilidad a través de alfa de Cronbach, con el cual se logra medir el grado que una muestra consigue resultados semejantes (Hernández ét al., 2014).

En la tabla 1 se puede observar la validación correspondiente del instrumento empleado, la misma que se trabajó bajo la escala de Likert que fue listada del al 5, como se detalla a continuación: Nunca (01), Casi nunca (02), A veces (03), Casi siempre (04), Siempre (05).

Tabla 1

Escala de variables

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 nuestra la validación del instrumento empleado a través de la

técnica juicio de expertos, por el lado de la confiabilidad del instrumento se empleó por el coeficiente alfa de Cronbach (α) donde se halla la fiabilidad del instrumento para la recolección de data, dichos valores (uno para cada variable) son el resultado del proceso realizado atreves del software estadístico IBM SPSS-25.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Variable a medir del Instrumento	Alfa de Crombach
Clima organizacional	0.909
Productividad	0.863

Fuente: Elaboración propia

Según lo contrastado a partir de los datos brindados en la tabla anterior, el instrumento (cuestionario) que miden tanto la variable clima organizacional (0.909) como “productividad” (0.863) tienen una confiabilidad considerada como muy alta. Por lo tanto, los instrumentos poseen un alto grado en el cual su utilización reiterada hacia el mismo elemento de estudio debe producir los mismos resultados.

Resultados

A. *Análisis inferencial*

Los datos fueron analizados por la prueba de normalidad a fin de definir el estadístico a emplear, a la data en su totalidad se le aplica la prueba de normalidad que permite definir la prueba estadística a emplear y hallar el grado de relación entre las variables. Se tiene una población de estudio es de 40

elementos (menor a 50), por tanto, corresponde emplear la prueba de normalidad de Shapiro-wilk, de esa forma es posible saber si los datos tiene una distribución normal o no.

B. Propuesta de hipótesis para la determinación de la normalidad:

Hipótesis nula: Los datos tienen una distribución normal.

Hipótesis alterna: Los datos no tienen una distribución normal.

Criterio para la aceptación y/o rechazo de prueba

Cuando $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y acepta la H_a .

Cuando $p > 0.05$ se rechaza la H_a y acepta la H_0 .

Sometiendo los datos al software estadístico IBM SPSS-25 se tiene los resultados:

Tabla 3

Prueba de normalidad de Shapiro-wilk

Variable/Dimensión	Shapiro-wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.873	40	0.000
Productividad	0.874	40	0.000

Fuente: Elaboración propia

Debido a que $p = 0 < 0.05$, rechazamos la H_0 y acepta la H_a , lo que se traduce a que el grupo de datos no tienen una distribución normal, por consiguiente, la prueba estadística a usar es de Spearman (carácter no paramétrico) la cual nos ayudara a medir la fuerza o intensidad de relación entre las variables a trabajar, en el cual nos podremos dar cuenta en qué medida se relacionan nuestras variables.

C. Prueba de correlación de hipótesis general

En este análisis tendremos los resultados para el objeto general de la problemática la cual es determinar la relación existente entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa corporación H&F SAC, Lima – 2021, lo que nos permitirá dar respuesta a la hipótesis general planteada.

Hipótesis general:

Propuesta de hipótesis:

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación directa entre clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Corporación H&F, Lima-2021.

Hipótesis alterna (H_a): Existe una relación directa entre clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Corporación H&F SAC, Lima-2021.

El grado de significancia es de 5%, se cuenta con el criterio para la aceptación o rechazo de la prueba la cual se determina de la siguiente manera: Cuando $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y acepta la H_a , por otro lado, tenemos Cuando $p > 0.05$ se rechaza la H_a y acepta la H_0 .

Los datos fueron sometidos al software estadístico IBM SPSS-25 del cual se tiene los siguientes resultados:

Tabla 4

Correlación de Spearman entre las variables “Clima organizacional” y “Productividad” de los colaboradores de la empresa Corporación H&F, Lima-2021.

	ρ (Rho)	p	N
Clima organizacional - Productividad	0.761	0.00	40

Fuente: Elaboración propia

Debido a que $p = 0 < 0.05$, rechazamos la H_0 y acepta la H_a , lo que se traduce a que existe una relación directa (por ser mayor a cero). Por lo tanto si existe un adecuado clima organizacional, mayor será la productividad, además indicar que esta correlación se califica como considerablemente positiva (0.761).

Objetivo específico 1:

Identificar la relación entre el involucramiento organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa corporación H&F SAC, Lima – 2021.

Hipótesis específica 1: El involucramiento organizacional se relaciona directamente con la productividad de los colaboradores de la empresa Corporación H&F SAC, Lima – 2021.

Tabla 5

Correlación de Spearman entre la dimensión “Involucramiento organizacional” y la variable “Productividad” de los colaboradores de la empresa Corporación H&F SAC, Lima-2021.

	ρ (Rho)	p	N
Involucramiento organizacional - Productividad	0.614	0.00	40

Fuente: Elaboración propia

Los resultados expuestos en la Tabla 5, la dimensión involucramiento organizacional y su relación con la productividad. Debido a que $p = 0 < 0.05$, rechazamos la H_0 y acepta la H_a , lo que se traduce a que el involucramiento organizacional se relaciona directamente (por ser ρ mayor a cero) con la productividad de los colaboradores. Por lo que, a mayor nivel de un adecuado involucramiento organizacional, mejor será la productividad. Además, cabe indicar que esta correlación se califica como medianamente positiva (0.614).

Objetivo específico 2:

Identificar la relación de la comunicación y la productividad de los colaboradores de la empresa Corporación H&F SAC, Lima - 2021.

Hipótesis específica 2:

La comunicación se relaciona positivamente con la productividad colaboradores de la empresa corporación H&F SAC, Lima – 2021.

La tabla 06 nos muestra los resultados para el objetivo específico 2, el cual

permiten confirmar que la comunicación se relaciona con la productividad, alcanzando un valor significativo: $p_valor (0.000 < 0.05)$. Por lo que, a mayor nivel de una adecuada comunicación, mejor será la productividad. Además, cabe indicar que esta correlación se califica como medianamente positiva (0.617).

Tabla 6

Correlación de Spearman entre la dimensión “Comunicación” y la variable “Productividad” de los colaboradores de la empresa Corporación H&F, Lima-2021.

	ρ (Rho)	p	N
Comunicación - Productividad	0.617	0.00	40

Fuente: Elaboración propia

Objetivo específico 3:

Identificar la relación existente entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Corporación H&F SAC, Lima-2021.

Hipótesis específica 3:

Existe relación directa entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Corporación H&F SAC, Lima – 2021

Tabla 7

Correlación de Spearman entre la dimensión “Condiciones laborales” y la variable “Productividad” de los colaboradores de la empresa Corporación H&F, Lima-2021.

	ρ (Rho)	p	N
Condiciones laborales - Productividad	0.558	0.00	40

Fuente: Elaboración propia

Los resultados expuestos en la Tabla 7, permiten confirmar que las condiciones laborales se relacionan con la productividad, alcanzando un valor significativo: $p_{\text{valor}} (0.000 < 0.05)$.

Lo cual se traduce a que la variable condiciones laborales se relaciona directamente (por ser ρ mayor a cero) con la productividad de los colaboradores de la empresa Corporación H&F, Lima – 2021. Por lo que, a mayor nivel de adecuada condiciones laborales, mejor será la productividad. Además, cabe indicar que esta correlación se califica como medianamente positiva (0.558).

Discusión

Con relación a la hipótesis general, se consiguió determinar con evidencia estadística en cuanto al Rho de Spearman igual a 0.761 y un p igual a 0.00 menor a 0.05 descartando la hipótesis nula y por este motivo se concluye que existe relación directa fuerte de gran significancia entre el clima organizacional y productividad en la empresa Corporación H&F.

Por lo tanto podemos indicar que lo mencionado por Victorio (2020) en su

investigación el clima laboral y la productividad en las organizaciones son correctos ya que el clima laboral y sus diversas variables estudiadas si afectan directamente y en gran proporción la productividad de los colaboradores de una organización.

En cuanto a la hipótesis específico 1, se demostró estadísticamente, con un Rho de Spearman igual a 0.614 que el involucramiento organizacional se relaciona con la productividad por lo tanto podemos mencionar que según Govea & Zuñiga (2020) en el estudio titulado *El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios*, también considera que si un colaborador no está identificado y satisfecho con lo brindado por la organización su trabajo a realizar no será del todo satisfactorio respecto a los objetivo de la organización. También es corroborado en la investigación de Lipa (2020) por cuanto sostiene que los empleados que presentan mayor compromiso con la misión y los valores de la organización mejoran su desempeño laboral, reduciendo considerablemente los conflictos laborales y aumentando la productividad de los empleados.

La evidencia estadística de la hipótesis específica 2, demostrada por el Rho de Spearman igual a 0.617 y un p igual a 0.000 menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, la comunicación se relaciona directamente con la productividad por lo tanto queda corroborado lo mencionado por Jiménez (2017) en su estudio titulado *La comunicación organizacional y el clima laboral en los empleados del área administrativa del gobierno autónomo descentralizado provincial de Pastaza*, donde nos menciona que la comunicación juega un rol importante dentro de la organización para lograr la productividad deseada, como nos menciona en este estudio la comunicación a nivel jerárquico debe ser clara y precisa para un mejor manejo y recepción del

mensaje.

Para finalizar, en la hipótesis específica 3, se demostró con evidencia estadística con Rho de Spearman igual a 0.558 y un p igual a 0.00 menor a 0.05, se demostró que las condiciones laborales se relacionan con la productividad. Por ende podemos indicar que lo demostrado por Barboza, Rivera & Peralta (2021) en el artículo titulado *Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén*, nos menciona que para lograr el desempeño laboral deseado de cada colaborador se tiene que tener en cuenta las condiciones laborales que se le brinda a los colaboradores para tenerlos satisfechos y contar con la mejor disposición de cada uno de ellos para el cumplimiento de tareas asignadas que son muy importantes para lograr los resultados que requiere la empresa, a su vez se lograra contar con colaboradores más productivos.

Conclusiones

Finalmente se determina la relación directa existente entre la variable clima organizacional y la productividad de los trabajadores de CORPORACION H&F SAC, el resultado obtenido se da a través de analizar las dimensiones las cuales son: involucramiento organizacional, comunicación y condiciones laborales frente a la productividad de la organización, el cual nos da cuenta que efectivamente se debe de trabajar con suma delicadeza en las dimensiones mencionadas ya que si se realiza una mala gestión en las dimensiones de la variable clima organizacional afecta directamente a la variable productividad. Como bien sabemos los resultados de la empresa tienen como principal soporte la productividad de los colaboradores para lograr sus objetivos propuestos.

La empresa CORPORACION H&F debe mejorar el nivel de comunicación dentro de la organización y sobre todo tener en cuenta cuan valioso es el trabajo

de los colaboradores e incentivarlos a mejorar de esta manera se conseguirá que los colaboradores se sientan pieza fundamental dentro de la organización y siempre se debe tomar en cuenta sus opiniones y sugerencias para poder mejorar como organización.

Referencias

- Barboza, R. &. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*. Obtenido de <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166>
- Bernal, C. A. (2016). Metodología de la investigación (Cuarta edición ed.). Pearson. Obtenido de https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigacion_De_C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed. ed.). Mexico: Mc Graw-Hill. Obtenido de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. En I. Chiavenato, *Gestión del talento humano* (5ª ed. ed., pág. 261). México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168ebc6.pdf>
- Gan, F., & Triginé, J. (2013). *Clima laboral*. España: Díaz de Santos. Obtenido de <https://books.google.co.ve/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 15 -22. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Hernández, R., & Fernández, C. y. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Jimenez, L. (2017). *La comunicación organizacional y el clima laboral en los empleados del área administrativa del gobierno autónomo descentralizado provincial de Pastaza*. Ambato . Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25947/1/JIM%c3%89NEZ%20BORJA%20LORENA%20ANABEL%201600556656.pdf>
- Lipa. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en la Mype Voltrailer, Huachipa. Obtenido de http://lareferencia.org/vufind/Record/PE_af0f175a5a8fd7fc3ef6ca0c1d6f17c6
- Mondy, W. y. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw-Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/13319770/Administracion_de_recursos_humanos_9na_edicion_Wayne_Mondy_Robert_Noe
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL- SPC*. Academia. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34147856/prueba_escala-clima-laboral-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1627539826&Signature=BYCjbWQE9p~pGKaHk66Kk5kGRfwYN7BG4mIntiExLgs665V7AF0rZ5qX6Q9BNvOXM--TxUT~KISdTWcMZHj8rZKR0hRFkzkk~1qBnlgzcXMCEdD8TeLlp7ELFafcJDjX
- Robbins, S. (2008). *Comportamiento organizacional* (13° ed. ed.). Australia: Pearson Education. Obtenido de https://firq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. En S. Robbins, & T. Judge, *Comportamiento Organizacional* (15ª ed. ed., pág. 125). Mc Graw-Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbins
- Victorio, R. R. (2020). *El clima laboral y la productividad en las organizaciones*. repositorio.utp.edu.pe:20.500.12867/3914. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3914/Raul%20Victorio_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y