



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la
empresa Olego International SAC, Bellavista, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Mendoza Garcia Shessira Giuliana (ORCID: 0000-0001-9570-7137)

ASESOR:

Dr. Teodoro Carranza Estela (ORCID: 0000-0001-9570-7137)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres, quienes con su esfuerzo y dedicación me brindaron lo necesario para conseguir los objetivos que me he propuesto.

Agradecimiento

A Dios, por sostenerme en todas las etapas de mi vida. A mis padres, Ela y Lorenzo, por sus sabios consejos, el apoyo constante que me han brindado y su trabajo arduo para convertirme en una mujer de bien y a mi pequeño hijo Ian por estar a mi lado en lo bueno y lo malo y creer en mí; por desprenderse de mucho para que yo continuara estudiando.

PÁGINA DEL JURADO

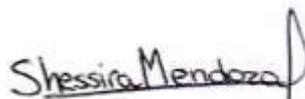
Declaratoria de autenticidad

Yo, Shessira Giuliana Mendoza Garcia, con DNI N.º 47841746, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de diciembre del 2019



Shessira Giuliana Mendoza Garcia

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	10
2.1 Tipo de diseño de investigación	10
2.2 Operacionalización de variables	11
2.3 Población, muestra y muestreo	15
2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5 Procedimiento	17
2.6 Métodos de análisis de datos	17
2.7 Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validación de expertos	16
Tabla 2: Evaluación de Alfa de Cronbach	17
Tabla 3: Estadísticos de fiabilidad	17
Tabla 4. Dimensión Condiciones Laborales	19
Tabla 5. Dimensión Motivación	19
Tabla 6. Dimensión Comunicación Organizacional	20
Tabla 7. Dimensión Eficiencia	21
Tabla 8. Dimensión Eficacia	21
Tabla 9. Dimensión Efectividad	22
Tabla 10. Pruebas de normalidad	23
Tabla 11. Tabla de correlación	23
Tabla 12. Prueba de Hipótesis general	24
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 1	25
Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 2	26
Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 3	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión Condiciones Laborales	19
Figura 2 Dimensión Motivación	20
Figura 3 Dimensión Comunicación Organizacional	20
Figura 4 Dimensión Eficiencia	21
Figura 5 Dimensión Eficacia	22
Figura 6 Dimensión Efectividad	22

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre clima organizacional y productividad laboral en la empresa Olego International SAC del distrito de Bellavista – 2019. La metodología de la investigación fue considerada como diseño no experimental, de corte transversal ya que no se realizó ninguna manipulación de las variables y se recolectaron datos a través de las encuestas recopilando información de una determinada población. La muestra total fue de 81 trabajadores de la empresa, a quienes se les evaluó con 01 cuestionario basados en la Escala de Likert. Los datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS statistics 25 se utilizó el estadístico correlacional con mediciones no paramétricas realizado por la prueba de Kolgomorow Smirnow dando un valor de $p=\text{sig.}=0,064$ para la variable clima organizacional y dando un valor de $p=\text{sig.}=0,095$ para la variable productividad laboral determinando así la utilización del estadístico inferencial Rho de Spearman el cual dio como resultado una correlación positiva muy fuerte de $p=0,902$ y la prueba de hipótesis resulto con un nivel de significancia menor a 0,05 concluyendo así que se acepta la hipótesis presentada en l investigación, lo cual demuestra que si existe relación entre las variables mencionadas.

Palabras claves: clima organizacional, productividad, trabajadores.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between organizational climate and labor productivity in the Olego International SAC company of the Bellavista district - 2019. The research methodology was considered as a non-experimental, cross-sectional design since it was not performed no manipulation of the variables and data were collected through surveys collecting information from a given population. The total sample was 81 employees of the company, who were evaluated with 01 questionnaire based on the Likert Scale. The data were processed in the statistical program SPSS statistics 25 the correlational statistic was used with non-parametric measurements performed by the Kolgomorow Smirnow test giving a value of $p = sig. = 0.064$ for the organizational climate variable and giving a value of $p = sig. = 0.095$ for the labor productivity variable thus determining the use of Spearman's Rho inferential statistic which resulted in a very strong positive correlation of $p = 0.902$ and the hypothesis test resulted in a significance level of less than 0.05, thus concluding that the hypothesis presented in the investigation is accepted, which shows that there is a relationship between the mentioned variables.

Keywords: organizational climate, productivity, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las grandes y pequeñas empresas enfrentan día a día a cambios continuos para los cuales deben aprender a adaptarse y sobrevivir para continuar. De la misma forma, el clima organizacional y la productividad laboral son dos variables que se integran como factores sumamente importantes en las empresas ya que un buen ambiente laboral dentro de una organización está ligado en dirección a la productividad y satisfacción de los colaboradores, pues la comodidad del ambiente social y laboral repercute en la manera que realizan las tareas establecidas en la organización. Al momento en que un trabajador inicia su nueva etapa en una organización, empieza a formar parte de un grupo de personas donde son completamente diferente entre sí, pero tienen un fin en común el cual es trabajar para lograr cumplir metas trazadas y los objetivos puestos por la organización. En algunos casos, se ha visualizado que muy pocas veces suelen darse resultados esperados debido a diversos motivos tanto internos como externos pueden llegar a influir en el comportamiento de los trabajadores generando una consecuencia por cada actividad que realizan. Por lo cual, se concluye que el ambiente donde desempeñan los trabajadores tiene una gran incidencia en la actitud y el comportamiento de estos, por ello es de total importancia identificar los factores que influyen para poder determinar y establecer si lo que sucede está repercutiendo de manera negativa o positiva en el trabajador, para así buscar optimizar las condiciones laborales y llegar a un mejor rendimiento de cada trabajador, demostrando destacar su labor dentro de la empresa.

En la investigación, hemos tomado en cuenta la definición de Sonia Palma (2004), que nos manifiesta que el clima en una organización tiene una conexión directa sobre los aspectos ligados al ambiente laboral, esto nos permite realizar un mejor análisis que nos oriente a tomar mejores acciones correctivas para lograr una mejor optimización en los procesos y los resultados de la empresa, con la finalidad de brindar prioridad en la actividad organizacional. Así mismo; Uribe, J. (2014) establece que el clima organizacional influye de una forma positiva en la salud de los colaboradores, en la productividad y en la captación de cada uno de ellos. Sin embargo; Von, A. (2015), escribió: “La importancia, de un buen ambiente laboral” perteneciente al periódico Extra, indica que muchas veces cuando se le consulta a un empresario: ¿Qué es lo que imagina que una organización debe de tener para que se trabaje adecuadamente y tenga de esta manera una mayor productividad?, su respuesta inmediata siempre es la de aumentar al 100% la eficiencia del colaborador

En los trabajos previos, hemos tomado como antecedentes internacionales a Moslehpour, Altantsetseg, Mou & Wong (2018) en su artículo científico titulado: “Organizational climate and work style: the missing links for sustainability of leadership and satisfied employees” concluyeron que el clima organizacional y el estilo de trabajo complementan y median completamente la relación del estilo de liderazgo y la satisfacción laboral. Un estilo de liderazgo apropiado es más efectivo cuando coincide con el clima organizacional y con los empleados. Del mismo modo, Edi, S. (2019) en su artículo científico titulado: “Analysis on factors affecting labor productivity in the advanced construction project of the kaibun irrigation network of kutai timur regency” concluyó que las variables que tienen los factores más dominantes son los siguientes: el factor clima organizacional tiene un efecto de 79.1%, el factor de requisitos de trabajo tiene un efecto de 76.7%, el factor de estilo de gestión tiene un efecto de 69.8%, el factor social laboral tiene un efecto de 69.8%, el factor de habilidad laboral tiene un efecto de 60.5% y el factor de ambiente de trabajo tiene un efecto de 60.5%. por otro lado, Ferreira, Oliveira, Cribb y Ferreira (2017) en su artículo científico titulado: “Improvement of processes in managing the organizational climate and work-related quality of life in a public-sector research company” obtuvo como conclusión que la utilización de herramientas de calidad para la priorización y el análisis crítico de causas y problemas, junto con la validación del nuevo diagrama de procesos mediante el software Bizagi®, permitió la simplificación y racionalización del trabajo del comité. También permitió el análisis crítico de los métodos, procesos y rutinas involucradas en los pasos de intervención, monitoreo y evaluación, que, alineados con el método de investigación de acción, resultaron en mejoras y transformaciones en la manera de llevar a cabo el trabajo. De igual manera, Yi, W. & Chan, A. (2017) en su artículo científico titulado: “Effects of Heat Stress on Construction Labor Productivity in Hong Kong: A Case Study of Rebar Workers” Tuvieron como conclusión que el calentamiento global tiene un profundo efecto en la industria de la construcción, ya que los trabajadores de la construcción a menudo están expuestos al estrés por calor, especialmente aquellos que trabajan en áreas tropicales o subtropicales. El estrés por calor excesivo conduce a problemas de salud y baja productividad. Se realizaron estudios de campo para medir y monitorear el calor ambiental en términos de WBGT en los sitios de construcción durante el verano. Por otro lado, Hashim, Ishak & Hilmi (2015) en su artículo científico titulado: “Influence of Organizational Climate on Disabled Job Embeddedness” concluyeron que el clima organizacional era un antecedente de la inserción laboral

discapacitada. Este hallazgo es importante ya que podría convertirse en la base de cómo el empleado discapacitado podría permanecer en su trabajo actual. Se espera que la investigación futura extienda los hallazgos en el rango más amplio de los participantes para determinar la generalización de los resultados. Del mismo modo, Aghayeva & Slusarczyk (2019) en su artículo científico titulado “Analytic Hierarchy of Motivating and Demotivating Factors Affecting Labor Productivity in the Construction Industry: The Case of Azerbaijan” llegaron a la conclusión que la motivación de un empleado es un factor importante que predomina en la productividad laboral, ya que este factor es primordial para la productividad general de una empresa constructora. La investigación mostró que tanto los trabajadores como los gerentes están motivados y desmotivados por el nivel y el pago oportuno de la remuneración, la seguridad laboral, las bonificaciones y los beneficios complementarios. Así mismo, El-Majali (2016) en su artículo científico titulado “Organizational culture and its relationship with the organizational climate in the youth higher council from the perspective of council staff” tuvo como conclusión que las estimaciones del personal del Consejo Superior para la Juventud son medianas para el clima organizacional y la cultura organizacional en el Consejo, así mismo, el clima organizacional prevalece, el grado de aprobación sobre el estilo de liderazgo y la estructura de una organización en el Consejo es mayor que las motivaciones y el uso de la tecnología, del mismo modo, la cultura organizacional prevaleciente, su grado de aprobación de las creencias en el Consejo es más alto que las normas y valores. Igualmente, Rehman, Rahman, Zahid & Asif (2018) en su artículo científico titulado “Leadership styles, organizational culture and employees’ productivity: fresh evidence from private banks of khyber-pakhtunkhwa, Pakistan” llegaron a la conclusión que el laissez-faire, transaccional y transformacional son los estilos de liderazgo más efectivos con respecto a la productividad de los empleados en el contexto de los bancos privados que operan en KP, Pakistán. Además, los hallazgos explican que los intelectuales, el mundo académico y los encargados de formular políticas deberían trabajar en una combinación de estilos de liderazgo autocrático y democrático que podrían practicarse en los bancos privados de KP. Asimismo, Syahrums, Brahmasari & Nugroho (2016) en su artículo científico titulado “Effect of competence, organizational culture and climate of organization to the organizational commitment, job satisfaction and the performance of employees in the scope of makassar city government” llegaron a la conclusión que la competencia tiene un efecto positivo (significativo) hacia el compromiso organizacional, satisfacción y desempeño de los colaboradores. Así mismo, la cultura

organizacional tiene un efecto positivo (significativo) contra el compromiso organizacional y la satisfacción de los empleados. Por otro lado, Thath, R. (2016) en su artículo científico titulado “The Impact of Agricultural Land and Labor Productivity on Poverty: The Case of Rice Farming Households in Cambodia” concluyó que, en un país, la productividad de los cultivos no contribuía a la reducción de la pobreza en diferentes regiones agroclimáticas. Por lo tanto, las políticas de mejora de la productividad deberían centrarse en las regiones donde la mejora de la productividad contribuye más a la reducción de la pobreza. Con respecto, a la cantidad de información se aplicó el enfoque de ecuación única para examinar solo el impacto directo del crecimiento de la productividad en la reducción de la pobreza. Por otra parte, Pozveh & Karimi (2016) en su artículo científico titulado “The relationship between organizational climate and the organizational silence of administrative staff in education department” concluyeron que el clima organizacional y sus dimensiones (objetivos organizacionales, rol en la organización, recompensas en la organización, procedimientos en la organización y comunicación en la organización) están significativamente relacionados con el silencio organizacional del personal administrativo en el Departamento de Educación en Isfahan. Asimismo, Wang, Xin, Li & Yan (2016) en su artículo científico titulado “Impact of land use rights transfer on household labor productivity: a study applying propensity score matching in chongqing, china” llegaron a la conclusión que la transferencia del uso de la tierra tiene un impacto en la productividad laboral de los hogares basada en 1362 hogares agrícolas de Chongqing en China. La aplicación de la coincidencia de puntaje de propensión reveló que la transferencia del uso de la tierra tuvo un impacto significativo en el productividad laboral total y productividad laboral agrícola de los hogares, y el impacto podría verse afectado por la escala de la renta de la tierra y la ubicación geográfica. Del mismo modo, Managheb, Razmjooei, Gharbi, Hosseini & Amiranzadeh (2018) en su artículo científico titulado “Mediating role of organizational silence in the relationship between organizational climate and job performance” concluyeron que existe una relación positiva entre los componentes de claridad y acuerdo de roles, satisfacción adicional con silencio defensivo; Todos los componentes del clima organizacional esperan comunicaciones efectivas con silencio sumiso y todos los componentes del clima organizacional con silencio filantrópico. Así mismo, Zaied, A., Elawady, H., Mesalam, Y. & Haweel, M. (2016) en su artículo científico titulado “The impacts of human resource management practices on company labor productivity: empirical evidence from iron and steel company in Libya” llegaron a la conclusión que el reclutamiento y selección, el

entrenamiento y desarrollo, la evaluación de logro con sus actividades, la comunicación, las compensaciones, el trabajo en equipo y la seguridad laboral tienen una conexión directa y positiva en la productividad de la compañía. Esto expresa el hecho de que la mejora y las consideraciones serias de los determinantes mencionados anteriormente de HRMP son las bases para la mejora y el enriquecimiento de la productividad de la compañía en general y en la compañía libia de hierro y acero en particular.

Quintero, (2015) realizó una investigación con el título: “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa de Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago” concluyó que el ambiente organizacional indica la conducta y desempeño de los colaboradores en una empresa, ocasionando la productividad de la institución, mediante el esfuerzo, compromiso y dedicación laboral de cada colaborador de la organización hacia la empresa. Para que las empresas alcancen el éxito se debe de trabajar en los ambientes que puedan brindar esa confianza de poder lograr cosas grandes con la empresa, ya sea ambientes motivadores o participativos. Respecto a los resultados, se pudo deducir que los colaboradores están altamente motivados y son totalmente reconocidos por su productividad y eficacia en cada labor que se desempeñan. Así mismo, Buitrago (2010) en su tesis de maestría, titulada: “Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal, en Pereira, Colombia.” Se concluyó que el clima organizacional que se da a notar al interior de la organización, es un clima con un resultado regular. Los servidores tienen en cuenta que hay una buena conexión con el equipo de colaboradores, por ello, se deben realizar capacitación en las cuales se busquen técnicas para poder mejorar las relaciones entre jefes, liderazgo, comunicación, reconocimiento e iniciativas del empleado. También, Torres (2013), realizó su investigación titulada “Análisis de clima laboral y adaptación al cambio organizacional del personal al plan nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes de la policía metropolitana de Santiago de Cali”, manifiesta que los colaboradores que se muestran satisfechos en sus puestos de trabajo tienen resultados positivos en la evaluación realizada en algunos indicadores, la adaptabilidad organizacional se adecua de manera rápida en la formación con el personal para trabajar y continuar la supervivencia y contar con la capacidad para manejar nuevos sistemas o métodos, haciendo comparaciones de diferentes puntos de vista. También, Marroquín y Pérez, (2015) en su estudio: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King-Guatemala”, concluye que el ambiente organizacional del personal es positivo y saludable, pues tienen un desempeño positivo y un buen trato con el público. Por otro lado, el personal responde con

sus funciones laborales, tienen un gran compromiso con la empresa, lo que le permite desarrollarse y tener una alta satisfacción por los resultados obtenidos. También, Álvarez, (2016) realizó un proyecto de tesis sobre “Cultura y clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del personal”. En relación a los resultados se pudo concluir que la falta de estabilidad laboral es la principal causante de involucramiento y compromiso de los trabajadores, según los resultados existe un bajo nivel de dedicación laboral debido a que las obligaciones regulares de seguridad no son lo suficientemente satisfechas.

En lo que respecta a antecedentes de tesis nacionales tenemos a De La Cruz y Huamán (2015), en su investigación titulada “Clima laboral y productividad de los colaboradores del programa nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica – 2015”, concluye que se evidencio un resultado positivo y significativo del clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de CUNA MAS, obteniendo una relación seleccionada del 71% en resumen a la relación positiva del 53,1% de sucesos de la variable del clima organizacional siendo un alto porcentaje y el 56,3% de sucesos de variable productividad también es positivo. Por ello, se demostró que existe una fuerte relación de manera positiva entre la variable clima laboral y la variable productividad pues la comodidad del lugar, el ambiente profesional y social del espacio de trabajo repercute en la manera en la que llevan a cabo las tareas, en tiempo y forma. Como segundo antecedente mencionamos a Velásquez (2015), en su tesis que tiene por título “Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote”, de la Universidad Nacional de Trujillo – Perú, concluye que se tiene la certeza de que la gerencia no haya realizado alguna implementación de algún instrumento para organizar y sobrellevar adecuadamente a los colaboradores mediante estrategias motivacionales; de tal manera los colaboradores sienten una gran desmotivación, puesto que en la organización no cuentan un plan de beneficios o incentivos, ni reconocen el labor de los colaboradores que ejecuten sus actividades y funciones de manera correcta; lo único que se ocasiona es que reduzca la eficiencia y la eficacia en el proceso del producto alterando la calidad final, afectando de manera negativa a los objetivos financieros de la compañía. Luego a Alva y Juárez (2014) investigaron que tiene como título “Satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo”. Concluyó lo siguiente la productividad se encuentra en un nivel intermedio donde se desarrolla mediante el desempeño laboral y tiene como resultado regular y también existe un nivel intermedio en la satisfacción y desempeño en los trabajadores. También se diagnosticó que cuando los

colaboradores de la organización que laboran los días festivos y no son pagados, genera una gran desmotivación ya que el trabajador desea que se le remunere teniendo un mayor ingreso económico. Finalmente, Revilla y Meza (2013) investigaron la siguiente tesis titulada “El clima organizacional y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la caja rural de ahorro y crédito INCASUR S.A. en la provincia de Arequipa 2013”, Concluyó a lo siguiente: el ambiente de una organización junto con el desarrollo de los colaboradores son dos variables que desarrolla la Inca Sur S.A. y tiene como resultado un bajo óptimo por parte de la empresa en consecuencia a que el clima de la empresa no favorece con el desenvolvimientos de sus funciones de los trabajadores, el cual tiene un afecto directo con el cumplimiento de las tareas y de los logros u objetivos organizacionales.

Louffat (2012) nos indica que el ambiente organizacional se transforma en un diagnóstico donde identifica en qué nivel de satisfacción organizacional sea positiva o negativa la relación en la que se encuentre la relación con cada uno de los elementos considerando los diferentes aspectos de la organización. Chiavenato (2014) nos indica que la cualidad del clima organizacional y la pertenencia del ambiente de una empresa son percibidas por los colaboradores de la empresa, siendo un factor influyente en su conducta. El buen clima motiva definidas conductas. León y Díaz (2013) manifiestan que el clima organizacional toma al comportamiento del colaborador de la empresa como no previsto, es decir, las percepciones de los colaboradores son compartidas entre los miembros de la organización existiendo un acuerdo entre ellas y las estructuras relacionadas con la empresa. Así mismo Sokol, Gozdek, Figurska & Blaskova (2015) indicaron que el clima organizacional es una variable, determinada por procesos organizativos y psicológicos que, a su vez, afectan el desempeño general y los buenos resultados de la organización. Continuando con las definiciones de las dimensiones de la variable clima organizacional,

Kim (2006) nos manifiesta que la motivación se relaciona con el comportamiento de una persona, una causa del comportamiento o las razones del comportamiento individual, y las causas de los comportamientos individuales pueden diferir debido a las diferentes necesidades individuales. Otra definición es la de Shaheen & Farooqi (2014) manifiestan que la motivación puede hacer que alguien trabaje positivamente y también es posible que alguien más no pueda estar motivado. Por otro lado, Krishnan & Wesley (2013) indican que la comunicación efectiva, mejora las habilidades de comunicación de los gerentes y hace que la comunicación sea parte del desempeño para cumplir el objetivo de la organización. Asimismo, Mishra & Boynton (2011) expone que la comunicación interna es una manera de

construir mejores relaciones con los empleados, para que así se sientan un mayor compromiso con la misión de la organización, deseen permanecer con la organización y compartan ese entusiasmo con sus clientes.

Con respecto a la variable productividad laboral, Lagos (2015) manifiesta que la productividad se obtiene mediante la conexión de la porción de resultados logrados por un sistema productivo y los materiales aprovechados para desarrollar la producción prevista. En pocas palabras, la productividad tiene una fuerte conexión entre resultado y el tiempo aprovechado para llegar a realizarlo: cuanto menor sea el tiempo que tome tener el resultado anhelado, más productivo es el sistema. Gamboa (2015) considera que la productividad se mide de la forma en como las organizaciones satisfacen los criterios para lograr el objetivo, la eficiencia mide los recursos utilizados para generar un producto útil y la eficacia es el resultado final en paralelo con el resultado anhelado. Los autores Robbins y Judge (2013) manifiesta que la productividad laboral cuenta con un estudio más prominente en el desarrollo organizacional. Una organización productiva llega a sus metas trazadas al cambiar insumos en su materia prima, al menor costo. Por ello, una empresa es eficaz cuando alcanza a obtener su meta establecida, como también su productividad está sujeta de poder llegar a la meta establecida de una forma eficiente. Asimismo, Nassif, Feijó, & Araujo (2018) indicaron que la productividad es la medida de la eficiencia para la transformación de todos los insumos en el proceso productivo.

De igual manera se definirán las dimensiones de la variable productividad laboral, Wantania & Lapian (2015) expone que la eficiencia de los empleados es la capacidad de los estos mismos para realizar el trabajo con el menor desperdicio posible. Otra definición nos da De Silva (2014) indica que la eficiencia es una comparación entre el tiempo total de trabajo productivo y el tiempo total dedicado a realizar la tarea en particular. Por otra parte, Teo & Low (2016) manifiestan que la efectividad de los empleados se puede suponer como un nivel mejorado de desempeño de estos mismo, que conduciría a una mayor productividad. Por otra parte, Ashraf, F. & Khan, M. (2013) indica que la eficacia es el grado en que una organización logra sus objetivos.

Problema general: ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International S.A.C., Bellavista 2019? Específicos: 1. ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International S.A.C. Bellavista, 2019? 2. ¿Cómo se relaciona la motivación del clima

organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International S.A.C. Bellavista, 2019? 3. ¿Cómo se relaciona la efectividad del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International S.A.C. Bellavista ,2019?

Objetivo general: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Productividad laboral de los trabajadores de la empresa de Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019. Específicos: 1. Determinar la relación entre las condiciones laborales del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International S.A.C., Bellavista 2019. 2. Determinar la relación entre la motivación del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de Olego International S.A.C., Bellavista, 2019. 3. Determinar la relación entre la comunicación organizacional del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de Olego International S.A.C., Bellavista 2019.

Hipótesis general: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Productividad laboral de los trabajadores de Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019. Específicos: 1. Existe relación significativa entre las condiciones laborales del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International S.A.C., Bellavista 2019. 2. Existe relación significativa entre la motivación del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International S.A.C., Bellavista 2019. 3. Existe relación significativa entre la comunicación organizacional del clima organizacional de los trabajadores de la empresa Olego International S.A.C., Bellavista 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo de diseño de investigación

Enfoque: Cuantitativo

Hernández, Fernández y Bautista (2014) indica que un diagnóstico cuantitativo de información representa en un conjunto de procesos y se analizan mediante una computadora u ordenador. Este análisis se desarrolla a través de una matriz de información recolectada e ingresándola para el uso adecuado del programa.

Nivel: Descriptivo correlacional

Para Hernández, Fernández y Bautista (2014) se centra en describir las diferentes propiedades y características de los individuos, conjuntos o cualquier otro que se sujete a un análisis (p.85). Se desea poder analizar las circunstancias en las que se van procesando o manifestando y así explicar las variables del objeto de estudio, de manera independiente para llegar a conocer las situaciones importantes.

Diseño metodológico: No experimental de corte transversal

Gómez (2006) nos indica que la investigación no experimental se somete a realizar un estudio sin llegar a manipular de las variables, solo es cuestión de observar cómo van sucediendo los fenómenos según como se van dando en su naturaleza, para después pasar a ser analizados.

Gómez (2006) nos manifiesta que la investigación de corte transversal se recolecta información para que en un tiempo único se puedan analizar, y teniendo como propósito el describir variables y llegar a un estudio y análisis de su incidencia en un momento dado. Esta investigación tiene como diseño no experimental, de corte transversal por el motivo de no haber realizado ningún manejo de las variables: Clima organizacional y Productividad laboral, y se recolectaron datos a través de las encuestas recopilando información de una determinada población.

Tipo de investigación: Aplicada

López (2002) manifiesta que el estudio de tipo aplicada es la que trabaja es la manera de exploración que se orienta a la utilización próxima y no tanto al desarrollo de teorías con el desarrollo de la investigación, con la finalidad de ser un gran beneficio para la organización y la sociedad” Se da este tipo de investigación, ya que la investigación es sobre teorías ya

existentes y se va analizar posibles aplicaciones de una nueva alternativa o teoría de solución al problema, en el campo de estudio.

Método de investigación: Hipotético - deductivo

Bernal (2010), “el método se realiza mediante un procedimiento que comienza de unas afirmaciones como hipótesis y busca rebatir o negarlas, derivando conclusiones, las cuales tienen que cotejarse con las acciones” (p. 60).).

2.2 Operacionalización de variables

Variable X: Clima Organizacional. Chiavenato (2014) manifiesta que el clima organizacional es el ambiente donde resulta ser experimentada por los colaboradores de la empresa y en la cual influyen sus conductas. El clima organizacional puede propiciar determinadas conductas en los trabajadores. (p.402)

Dimensión 1: Condiciones Laborales: Henaó (2013) nos indica que las condiciones laborales hacen relación a un conjunto de factores y procesos dentro la organización en la que actúan sobre el colaborador en relación con ello, concluyendo así a las actividades e incitando a diversas consecuencias tanto para la organización como para el colaborador.

Indicador 1: Abastecimiento de materiales.

Indicador 2: Infraestructura.

Indicador 3: Higiene del trabajo.

Dimensión 2: Motivación: Fitchman (2014) nos manifiesta que la motivación se muestra como el dinamismo que indica al comportamiento de los colaboradores en la organización, resulte favorable o desfavorable. Para ello es necesario que se dé la combinación de los elementos intelectuales, físicos y psicológicos que diferencien las ganas de o la energía con las que se actúa dentro de la organización. Por ende, nos aproxima a las metas en mente y a los resultados deseados de situaciones que queremos.

Indicador 1: Iniciativa laboral.

Indicador 2: Desempeño laboral.

Indicador 3: Nivel de compromiso.

Dimensión 3: Comunicación organizacional: Morales y Soler (2014) nos dicen que la comunicación organizacional adquirió un valor estratégico en la gestión de empresas ya que

estudia las formas más eficientes dentro de una empresa para lograr los objetivos esperados. Hoy que nos encontramos en un entorno de competitividad creciente, dominado por la fuerza del mercado y la presión social, las empresas han optado por replantearse nuevas e innovadoras formas de comunicación en la organización.

Indicador 1: Comunicación asertiva.

Indicador 2: Identidad.

Indicador 3: Trabajo en equipo.

Variable Y: Productividad Laboral: Según Garcia (2010) nos indica que la productividad es el rendimiento que resulta cuando un miembro de la organización hace uso de sus diferentes recursos para obtener un resultado anhelado. Cuando una organización se encamina en la mejora de la productividad, va de la mano con la mejorara del beneficio económico, y de ello depende la evaluación para un incremento salarial para los miembros de la organización (p.23).

Dimensión 1: Eficiencia. Según Martínez (2012) nos dice el personal y rendimiento laboral son dos piezas primordiales en una empresa, determinando su esfuerzo reflejado en sus obligaciones para que la motivación del personal llegue al éxito

Indicador 1: Nivel de compromiso.

Indicador 2: Cumplimiento de metas y objetivos.

Dimensión 2: Dimensión 2: Eficacia: Para Rodríguez (2010) nos indica lo siguiente la eficacia se enfoca en la capacidad de lograr alcanzar los objetivos organizacionales con una finalidad deseada.

Indicador 1: Cumplimiento de metas con resultados asignados

Indicador 2: Resultado.

Dimensión 3: Efectividad: Almeida y Olivares (2013) nos manifiesta que la efectividad se basa en la dimensión en la que se logran los resultados planificados en la organización, en base a ello podemos decir que es la capacidad para obtener un resultado anhelado. Definiendo a la efectividad se mostraría como el punto medio entre la eficacia y la eficiencia

Indicador 1: Capacitación

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Chiavenato (2014) nos indica que el clima organizacional es la propiedad del ambiente organizacional que resulta ser experimentada por los miembros de la organización y que influyen en su conducta. El clima organizacional puede propiciar determinadas conductas (p.402).	El clima organizacional es el ambiente en donde los colaboradores de una misma organización congenian entre sí y el entorno. Al ser positivo el clima permite llegar al logro de los objetivos; de ser negativo puede crear discusiones y en consecuencia genera el bajo rendimiento del personal. Se determina las condiciones laborales, motivación y comunicación organizacional.	Condiciones laborales	Abastecimiento de material	1 - 5	Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5
				Infraestructura		
				Higiene del trabajo		
			Motivación	Iniciativa laboral	6 - 9	
				Desempeño laboral		
				Nivel de compromiso		
			Comunicación organizacional	Comunicación asertiva	10 - 14	
				Identidad		
				Trabajo en equipo		

PRODUCTIVIDAD LABORAL	Garcia (2010) indica que la productividad es el rendimiento que resulta cuando un miembro de la organización hace uso de sus diferentes recursos para obtener un resultado. Se sostiene que cuando una organización se proyecta en buscar la mejora para la productividad, también mejorará el beneficio económico, y de ello depende la evaluación para un incremento salarial para los miembros de la organización (p.223).	La productividad laboral es la relación entre los resultados alcanzados y los recursos invertidos para obtenerlos. “Hacer más con menos”. Es también una relación entre la eficiencia, la eficacia y la efectividad.	Eficiencia	Nivel de compromiso	15 - 17	Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5
				Cumplimiento de metas y objetivos		
			Eficacia	Resultado	18 - 21	
				Cumplimiento de metas con recursos asignados		
			Efectividad	Capacitación	22 - 23	

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Esteban (2009) nos indica que la población es un número de personas que tienen relación directa con la problemática o que están comprendidos y comparten atributos comunes que en su totalidad con el problema a investigar.

La población del estudio, según planilla de la empresa, se encuentra conformada por un total de 102 colaboradores de la empresa Olego International S.A.C. En consecuencia, la población es de carácter finita, ya que se podrá contar a todos los participantes en el estudio.

Muestra y muestreo

Según nos indica Esteban (2009) en la gran mayoría de los casos no es posible estudiar toda la población ya sea por motivo de tiempo, económicos, entre otros, es por ello que lo que se hace necesariamente es tomar una muestra representativa. (p.178)

La muestra del estudio, teniendo una técnica de muestreo no probabilístico dado que es rendida a criterio propio, registrar a la empresa como objeto de estudio, por ser representativa de las organizaciones que corresponden al sector. Para hallar la muestra se empleó la siguiente fórmula

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

N: Población (102)

Z: Nivel de confianza 1.96

P: Probabilidad de acierto (0.5)

E: Error es 0.05 (5% error máximo)

n: Número de elementos de la muestra a calcular

$$n = \frac{(3.84)(0.5)(0.5)(102)}{(0.05)^2(101) + (3.84)(0.5)(0.5)} = 81$$

2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: Encuesta

Esteban (2009) dice que la encuesta constituye una herramienta sumamente necesaria para el logro de datos, ya es el caso de investigaciones de tipo transversal, se realiza teniendo como sustento un cuestionario escrito. (p.93).

La encuesta nos permitirá conocer más a fondo y de manera precisa los aspectos de la realidad a investigar, siendo esto un gran apoyo para obtener datos sumamente relevantes a través de las respuestas que nos brindaran los colaboradores de la empresa Olego International S.A.C.

Instrumento de recolección de datos: Cuestionario

Díaz & Luna (2014) indican que la escala de Likert reside en un sector de ítems de manera de juicio o afirmaciones de los cuales se pide una respuesta o reacción de los individuos del estudio. (p.130)

Se empleará como instrumento de recolección de datos al cuestionario con el formato de 5 respuestas tipo Likert el cual está elaborado por 23 preguntas y se encuentran dirigidas a los colaboradores de la empresa Olego International S.A.C; estas serán:

Validez de instrumento

Silva y Brain (2006) indica que la validez muestra al grado en el que el instrumento mide las variables, sus dimensiones que se encuentran definidas en antecedentes y teorías que pretende medir.

En este proyecto de investigación se desarrolló las encuestas correspondientes a cada variable que fueron sometidas al análisis y opinión de los expertos para lo cual se recurrió a los expertos de investigación de la escuela de Administración de Empresas de la Universidad Cesar Vallejo.

Tabla 1. *Validación de expertos*

Nro.	Experto	Calificación Instrumento
Experto 1	Dr. Carranza Estela Teodoro	Aplicable
Experto 2	Mg Barca Barrientos Jesús	Aplicable
Experto 3	Dr. Aliaga Correa David Fernando	Aplicable
Experto 4	Dr. Vásquez Espinoza Juan Manuel	Aplicable

Confiabilidad

Hernández, Fernández y Batista (2014) para deducir la confiabilidad del instrumento los resultados obtenidos deben ser tomados en cuenta que están de un rango de 0 a 1, todo resultado que se aproxime lo mayor posible a uno indica una positiva o elevada confiabilidad, por el otro lado si el resultado esta aproximado del cero el resultado será menos confiable. En la presente investigación se utilizará el programa SPSS 24, por medio del Alfa de Cronbach y poder identificar el rango de confiabilidad para poder desarrollar la información obtenida y la cual fue aplicada a 10 colaboradores.

Tabla 2: *Evaluación de Alfa de Cronbach*

Opinión de expertos	Instrumentos de validación
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Tabla 3: *Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
,882	23

La información del software SPSS nos indicó una confiabilidad de 0,882 y, de acuerdo a la tabla el nivel de confiabilidad del instrumento es alta.

2.5 Procedimiento

Primero se preparó el instrumento para la encuesta

Segundo, se coordinó y solicito la autorización del contexto de estudio

Tercero, se efectuó la encuesta.

2.6 Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivo

Hernández, Fernández y Baptista (2010): El investigador busca describir sus datos y posterior a ello ejecutar análisis estadísticos para vincular las variables. En pocas palabras,

se realiza los análisis estadísticos de tipo descriptivo para cada uno de los ítems y luego para cada una de las variables de estudio; al final se aplican los cálculos estadísticos para comprobar o refutar sus hipótesis. (p. 287)

Análisis inferencial

Hernández, Fernández y Baptista (2010): “El análisis de la estadística inferencial se emplea principalmente para realizar los siguientes procedimientos: demostrar hipótesis poblacionales y evaluar parámetros” (p. 306).

2.7 Aspectos éticos

Se tendrá en consideración en la presente investigación los aspectos éticos. Los datos utilizados, los criterios y metodologías científicas respectivas obtendrá veracidad de los resultados alcanzados del instrumento considerados. Esta investigación será procesada por la prueba de similitud en el programa Turnitin donde se podrá autenticar la calidad y ética de investigación.

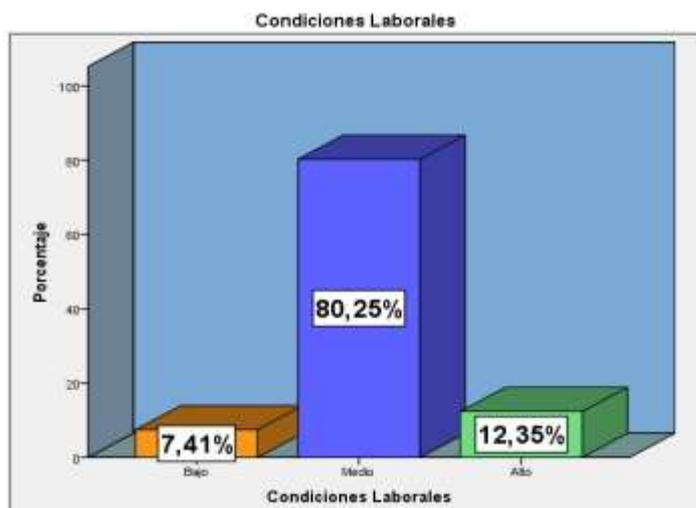
III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Dimensión: Condiciones Laborales

Tabla 4. Dimensión Condiciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	7,4	7,4	7,4
	Medio	65	80,2	80,2	87,7
	Alto	10	12,3	12,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	



Interpretación:

Se observan los resultados encontrados en la encuesta respecto a las condiciones laborales en la empresa Olego internacional S.A.C. fueron los siguientes: el 12.35% indicó un nivel alto, el 80.5% manifestaron un nivel medio y el 7.41% un nivel bajo.

Figura 1. Dimensión Condiciones Laborales

Dimensión: Motivación

Tabla 5. Dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	38	46,9	46,9	46,9
	Medio	43	53,1	53,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

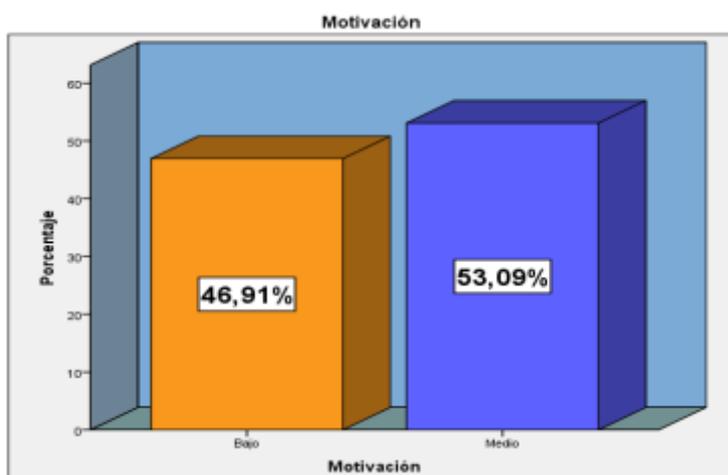


Figura 2 Dimensión Motivación

Interpretación:

Se observan los resultados encontrados en la encuesta respecto a la motivación en la empresa Olego internacional S.A.C. fueron los siguientes: el 53.09% indico un nivel alto y el 46.91% manifestó un bajo.

Dimensión: Comunicación organizacional

Tabla 6. Dimensión Comunicación Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	6	7,4	7,4	7,4
Medio	64	79,0	79,0	86,4
Alto	11	13,6	13,6	100,0
Total	81	100,0	100,0	

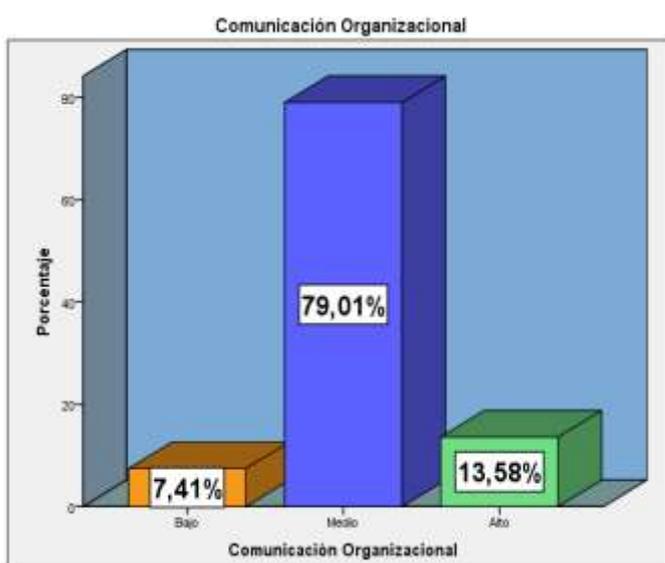


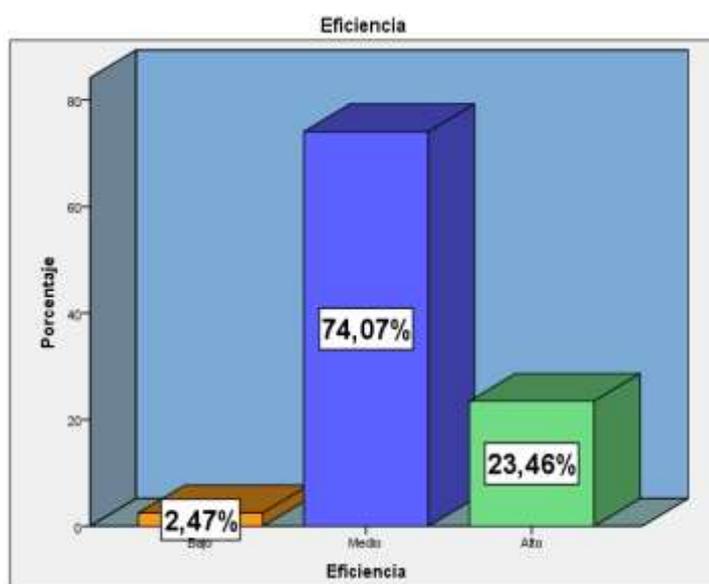
Figura 3 Dimensión Comunicación Organizacional

Se observan los resultados encontrados en la encuesta respecto a la comunicación organizacional en la empresa Olego internacional S.A.C. fueron los siguientes: el 13.58% indico un nivel alto, el 79.01% manifestaron un nivel medio y el 7.41% un nivel bajo.

Dimensión: Eficiencia

Tabla 7. Dimensión Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,5	2,5	2,5
	Medio	60	74,1	74,1	76,5
	Alto	19	23,5	23,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	



Interpretación:

Se observan los resultados encontrados en la encuesta respecto a la eficiencia en la empresa Olego internacional S.A.C. fueron los siguientes: el 23.46% indicó un nivel alto, el 74.07% manifestó un nivel medio y el 2.47% indicó un nivel bajo.

Figura 4 Dimensión Eficiencia

Dimensión: Eficacia

Tabla 8. Dimensión Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	18,5	18,5	18,5
	Medio	53	65,4	65,4	84,0
	Alto	13	16,0	16,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

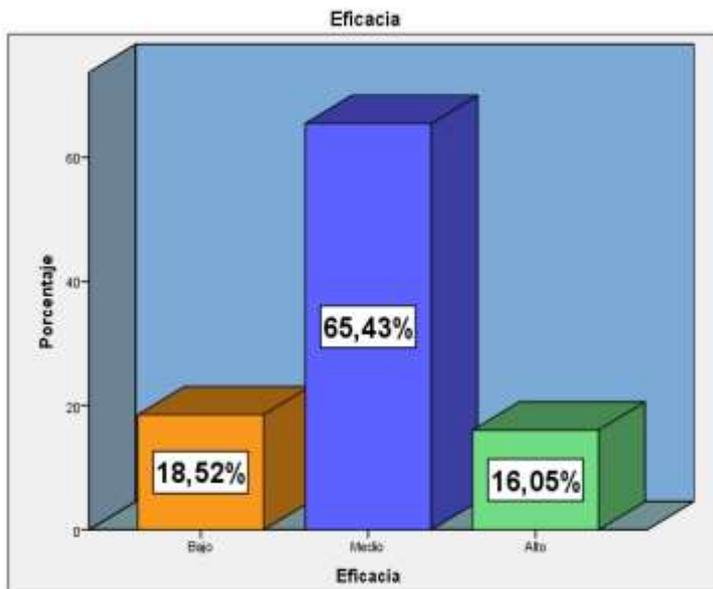


Figura 5 Dimensión Eficacia

Interpretación:

Se observan los resultados encontrados en la encuesta respecto a la eficacia en la empresa Olego internacional S.A.C. fueron los siguientes: el 16.05% indico un nivel alto, el 65.43% manifestó un nivel medio y el 18.52% un nivel bajo.

Dimensión: Efectividad

Tabla 9. Dimensión Efectividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	3	3,7	3,7	3,7
Medio	53	65,4	65,4	69,1
Alto	25	30,9	30,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

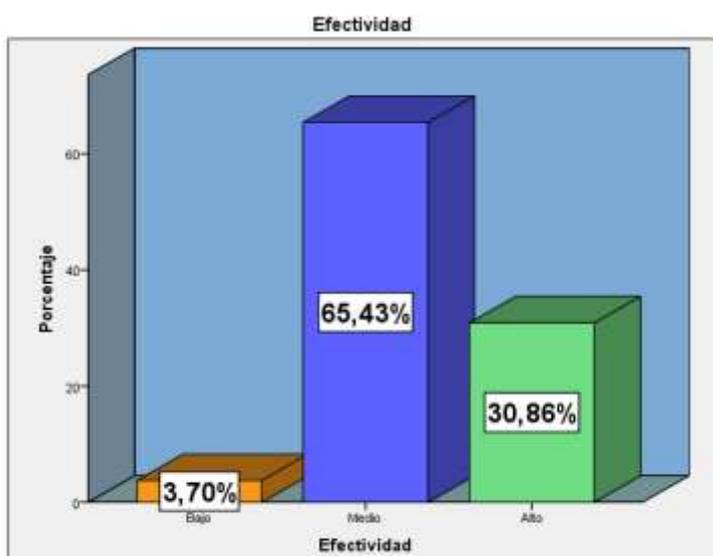


Figura 6 Dimensión Efectividad

Interpretación:

Se observan los resultados encontrados en la encuesta respecto a la efectividad en la empresa Olego internacional S.A.C. fueron los siguientes: el 30.86% indico un nivel alto, el 65.43% manifestó un medio y el 3.70% un nivel bajo.

Análisis inferencial

Prueba de Hipótesis general

Tabla 10. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Clima Organizacional	,064	81	,200*	,984	81	,389
Productividad Laboral	,095	81	,046	,964	81	,024

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Se puede verificar en la tabla 10, la muestra es igual a 81 individuos, por lo que se trabaja con Kolmogorov-Smirnova. La misma que muestra una significancia menor a 0.05 en la segunda variable, es decir, el estudio no tiene una distribución normal, por consiguiente, el análisis utilizará pruebas no paramétricas, por ello, se utilizó la correlación de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Tabla 11. Tabla de correlación

Baremo de correlación	
Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Tomado de Metodología de la investigación (5ta Ed.), por Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., 2010, México D.F., México: McGraw-Hill

Regla de decisión

Si $\alpha < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Si $\alpha > 0.05$ se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 .

H: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Productividad laboral de los trabajadores de Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019

H_0 : No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Productividad laboral de los trabajadores de Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019.

H_1 : Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Productividad laboral de los trabajadores de Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019.

Tabla 12. *Prueba de Hipótesis general*

		Clima Organizacional	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,902**
		N	81
Productividad Laboral	Productividad Laboral	Coficiente de correlación	,902**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se puede verificar que existe una correlación igual a 0,902 de Rho de Spearman determinando que existe una correlación significativa de la variable 1: Clima Organizacional con la variable 2: Productividad laboral, en la empresa Olego Internacional S.A.C. La significancia encontrada es menor a 0.005 entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Prueba de hipótesis específica 1

H: Existe relación significativa entre las condiciones laborales del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C., Bellavista 2019.

H0: No existe relación significativa entre las condiciones laborales del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International S.A.C., Bellavista 2019.

H1: Existe relación significativa entre las condiciones laborales del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International S.A.C., Bellavista 2019.

Tabla 13. *Prueba de hipótesis específica 1*

			Condiciones Laborales	Productividad Laboral
Rho de	Condiciones	Coefficiente de correlación	1,000	,737**
	Laborales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	,737**	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

Se puede verificar que se demuestra una correlación igual a 0,737 de Rho de Spearman determinando que existe una correlación significativa de la dimensión 1 de la variable 1: condiciones laborales con la variable 2: Productividad laboral, en la empresa Olego Internacional S.A.C. La significancia encontrada es menor a 0.005 entonces se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Prueba de hipótesis específica 2

H: Existe relación significativa entre la motivación del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International S.A.C., Bellavista 2019.

H0: No existe relación significativa entre la motivación del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International S.A.C., Bellavista 2019.

H1: Existe relación significativa entre la motivación del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International S.A.C., Bellavista 2019.

Tabla 14. *Prueba de hipótesis específica 2*

			Motivación	Productividad Laboral
Rho de	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
Spearman	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

Se puede verificar que se demuestra una correlación igual a 0,814 de Rho de Spearman determinando que existe una correlación significativa de la dimensión 2 de la variable 1: motivación con la variable 2: Productividad laboral, en la empresa Olego Internacional S.A.C. La significancia encontrada es menor a 0.005 entonces se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Prueba de hipótesis específica 3

H: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C., Bellavista 2019.

HO: No existe relación significativa entre la comunicación organizacional del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C., Bellavista 2019.

H1: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C., Bellavista 2019.

Tabla 15. *Prueba de hipótesis específica 3*

			Comunicación Organizacional	Productividad Laboral
Rho de	Comunicación Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
Spearman	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

Se puede verificar que se demuestra una correlación igual a 0,758 de Rho de Spearman determinando que existe una correlación significativa de la dimensión 3 de la variable 1: comunicación organizacional con la variable 2: Productividad laboral, en la empresa Olego Internacional S.A.C. La significancia encontrada es menor a 0.005 entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

IV. DISCUSIÓN

Se obtuvo como objetivo general determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Productividad laboral de los trabajadores de la empresa de Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos (0,902) se concluye que existe una relación positiva considerable

Dichos resultados tienen coherencia con De La Cruz y Huamán (2015), en su investigación titulada “Clima laboral y productividad de los colaboradores del programa nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica – 2015”, concluye que se evidenció un resultado positivo y significativo entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de CUNA MAS, obteniendo una relación seleccionada del 71% en resumen a la relación positiva del 53,1% de sucesos de la variable del clima organizacional siendo un alto porcentaje y el 56,3% de sucesos de variable productividad también es positivo. Por ello, se probó que existe una fuerte relación de manera significativa de la variable clima laboral y la variable productividad pues la comodidad del lugar, el ambiente profesional y social del espacio de trabajo repercute en la manera en la que llevan a cabo las tareas, en tiempo y forma.

Louffat (2012) nos indica que el ambiente organizacional se transforma en un diagnóstico donde identifica en qué nivel de satisfacción organizacional sea positiva o negativa la relación en la que se encuentre la relación con cada uno de los elementos considerando los diferentes aspectos de la organización.

Chiavenato (2014) nos manifiesta que la cualidad del clima organizacional y la pertenencia del ambiente laboral son percibidas por los colaboradores de la empresa, siendo un factor influyente en su conducta. El buen clima motiva definidas conductas.

Se obtuvo como objetivo específico 1 fue determinar la relación entre las condiciones laborales del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C., Bellavista 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos (0,737) se ha determinado que existe una correlación significativa de la dimensión 1 de la variable 1: condiciones laborales con la variable 2: Productividad laboral.

Henaó (2013) nos manifiesta que las condiciones laborales hacen relación a un conjunto de factores y procesos dentro la organización en la que actúan sobre el colaborador en relación con ello, concluyendo así a las actividades e incitando a diversas consecuencias tanto para la organización como para el colaborador.

Se obtuvo como objetivo específico 2 fue determinar la relación entre la motivación del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de Olego International S.A.C., Bellavista, 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos (0,8149) se ha determinado que existe una correlación significativa de la dimensión 2 de la variable 1: motivación con la variable 2: Productividad laboral. Fitchman (2014) nos manifiesta que la motivación se muestra como el dinamismo que indica al comportamiento de los colaboradores en la organización, resulte favorable o desfavorable. Para ello es necesario que se dé la combinación de los elementos intelectuales, físicos y psicológicos que diferencien las ganas de o la energía con las que se actúa dentro de la organización. Por ende, nos aproxima a las metas en mente y a los resultados deseados de situaciones que queremos. Del mismo modo, Aghayeva & Slusarczyk (2019) en su artículo científico titulado “Analytic Hierarchy of Motivating and Demotivating Factors Affecting Labor Productivity in the Construction Industry: The Case of Azerbaijan” llegaron a la conclusión que la motivación de un empleado es una pieza fundamental que influye en la productividad laboral, que es uno de los factores más determinantes para la productividad general de una empresa constructora. La investigación mostró que tanto los trabajadores como los gerentes están motivados y desmotivados por el nivel y el pago oportuno de la remuneración, la seguridad laboral, las bonificaciones y los beneficios complementarios.

Se obtuvo como objetivo específico 1 fue determinar la relación entre las condiciones laborales del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International S.A.C., Bellavista 2019. Con relación a los resultados obtenidos (0,737) se ha determinado que existe una correlación significativa de la dimensión 1 de la variable 1: condiciones laborales con la variable 2: Productividad laboral.

Heno (2013) nos manifiesta que las condiciones laborales hacen relación a un conjunto de factores y procesos dentro la organización en la que actúan sobre el colaborador en relación con ello, concluyendo así a las actividades e incitando a diversas consecuencias tanto para la organización como para el colaborador.

Se obtuvo como objetivo específico 2 fue determinar la relación entre la motivación del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de Olego International S.A.C., Bellavista, 2019. Con relación a los resultados obtenidos (0,8149) se ha determinado que existe una correlación significativa de la dimensión 2 de la variable 1: motivación con la variable 2: Productividad laboral.

Fitschman (2014) nos manifiesta que la motivación se muestra como el dinamismo que indica al comportamiento de los colaboradores en la organización, resulte favorable o desfavorable. Para ello es necesario que se dé la combinación de los elementos intelectuales, físicos y psicológicos que diferencien las ganas de o la energía con las que se actúa dentro de la organización. Por ende, nos aproxima a las metas en mente y a los resultados deseados de situaciones que queremos.

Del mismo modo, Aghayeva & Slusarczyk (2019) en su artículo científico titulado “Analytic Hierarchy of Motivating and Demotivating Factors Affecting Labor Productivity in the Construction Industry: The Case of Azerbaijan” llegaron a la conclusión que la motivación de un empleado es un factor importante que influye en la productividad laboral, que es uno de los factores más determinantes para la productividad general de una empresa constructora. La investigación mostró que tanto los trabajadores como los gerentes están motivados y desmotivados por el nivel y el pago oportuno de la remuneración, la seguridad laboral, las bonificaciones y los beneficios complementarios.

Se obtuvo como objetivo específico 3 fue determinar la relación entre la comunicación organizacional del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de Olego Internacional S.A.C., Bellavista 2019. Con relación a los resultados obtenidos (0.758) se ha determinado que existe una correlación significativa de la dimensión 3 de la variable 1: comunicación organizacional con la variable 2: Productividad laboral.

Morales y Soler (2014) nos dicen que la comunicación organizacional adquirió un valor estratégico en la gestión de empresas ya que estudia las formas más eficientes dentro de una empresa para lograr los objetivos esperados. Hoy que nos encontramos en un entorno de competitividad creciente, dominado por la fuerza del mercado y la presión social, las empresas han optado por replantearse nuevas e innovadoras formas de comunicación en la organización. Asimismo, Mishra & Boynton (2011) expone que la comunicación interna es una manera de construir mejores relaciones con los empleados, obteniendo un mayor compromiso con la misión de la empresa y deseen permanecer con la organización y compartan ese entusiasmo con sus clientes.

La Hipótesis general ha sido: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Productividad laboral de los trabajadores de Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019. Con relación a la prueba de Hipótesis, existe una correlación igual a 0,902 de Rho de Spearman por lo que se determina que existe una correlación significativa de la variable 1: Clima Organizacional con la variable 2: Productividad laboral, en la empresa

Olego Internacional S.A.C. La significancia encontrada es menor a 0.005 entonces se rechaza la H0 y se acepta la H1. En consecuencia y de acuerdo a la tabla 12 de correlación se concluye que existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Productividad laboral de los trabajadores de Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019.

La Hipótesis específica 1 ha sido: Existe relación significativa entre las condiciones laborales del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C., Bellavista 2019. Con relación a la prueba de Hipótesis, existe una correlación igual a 0,737 de Rho de Spearman por lo que se determina que existe una correlación significativa de la dimensión 1 de la variable 1: condiciones laborales con la variable 2: Productividad laboral, en la empresa Olego Internacional S.A.C. La significancia encontrada ($\text{sig} = 0.000$) es menor que el p valor 0.05 entonces se rechaza la H0 y se acepta la H1.

La Hipótesis específica 2 ha sido: Existe relación significativa entre la motivación del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C., Bellavista 2019. Con relación a la prueba de Hipótesis, existe una correlación igual a 0,814 de Rho de Spearman por lo que se determina que existe una correlación significativa de la dimensión 2 de la variable 1: motivación con la variable 2: Productividad laboral, en la empresa Olego Internacional S.A.C. La significancia encontrada ($\text{sig} = 0.000$) es menor que el p valor 0.05 entonces se rechaza la H0 y se acepta la H1.

La Hipótesis específica 3 ha sido: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C., Bellavista 2019. Con relación a la prueba de Hipótesis, existe una correlación igual a 0,758 de Rho de Spearman por lo que se determina que existe una correlación significativa de la dimensión 3 de la variable 1: comunicación organizacional con la variable 2: Productividad laboral, en la empresa Olego Internacional S.A.C. La significancia encontrada ($\text{sig} = 0.000$) es menor que el p valor 0.05 entonces se rechaza la H0 y se acepta la H1.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Productividad laboral de los trabajadores de la empresa de Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019, el cual fue corroborado mediante el coeficiente de correlación igual a 92% de Rho de Spearman determinando que existe una correlación significativa entre ambas. Por lo tanto, se acepta la H1 ya que su nivel de significancia es menor a 0.005.

Se concluyó que existe relación entre las condiciones laborales del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa de Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019, con una correlación alta 74% rechazando la H0 y aceptando la H1 ya que su nivel de significancia es menor a 0.005.

Se concluyó que existe relación entre la motivación del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa de Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019, con una correlación alta 81% rechazando la H0 y aceptando la H1 ya que su nivel de significancia es menor a 0.005.

Se concluyó que existe relación entre la comunicación organizacional del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa de Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019, con una correlación alta 76% rechazando la H0 y aceptando la H1 ya que su nivel de significancia es menor a 0.005

VI. RECOMENDACIONES

Primero. Establecida la relación del clima organizacional y la productividad laboral, se sugiere brindar oportunidades de escala y desarrollo profesional y personal; para esto es importante conocer las aspiraciones y deseos del colaborador, porque esto influirá en la productividad de la empresa Olego International SAC.

Segundo. Así mismo, en lo relacionado a la comunicación organizacional se sugiere utilizar plataformas virtuales (Facebook, mensajes internos, correos corporativos, etc.), esto será muy útil para permitir transmitir todo tipo de información. También el construir equipos que permitan crear lazos de confianza y afianzar la comunicación entre las personas.

Tercero. Por último, en la dimensión motivación, se sugiere realizar esporádicamente evaluaciones de competencias y/o desempeño que permitan recopilar la información que se podría utilizar para que los trabajadores algún día puedan acceder a tener ascensos.

Cuarto. Finalmente, se sugiere programar acciones para lograr fortalecer valores, metas y objetivos, que ayudarán a que los colaboradores se identifiquen más.

REFERENCIAS

- Aghayeva, K. & Slusarczyk, B. (2019). Analytic Hierarchy of Motivating and Demotivating Factors Affecting Labor Productivity in the Construction Industry: The Case of Azerbaijan. *Sustainability*, 11(5975), 2-14.
- Ashraf, F. & Khan, M. (2013). Organizational innovation and organizational effectiveness among employees of cellular companies. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 28(1), 1-24.
- Buitrago, J. J. (2010). Propuesta de mejoramiento del Clima Laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal. Pereira: Universidad Tecnológica De Pereira. Recuperada de: <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/93/1/Tesis%20Oficial%20Jhon%20Vasquez.pdf>
- Chiavenato, I. (8.a ed) (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw Hill Educación.
- Coontz. (1998). Elementos de admistración.McGrau Hill Interamerican (5° edición ed.).México.
- D'Armas, L. Cequea P. y Chávez C. (2011), "Satisfacción del personal y productividad laboral en la división de planta Caruachi de Edelca, Venezuela".
- De Silva, M. (2014). The impact of job satisfaction and employee education on employee efficiency. *Social Affairs: A Journal for the Social Sciences*, 1(1), 30-51.
- Edi, S. (2019). Analysis on factors affecting labor productivity in the advanced construction project of the kaibun irrigation network of kutai timur regency. *RJOAS*, 1(85), 294-303.
- El-Majali, B. (2016). Organizational culture and its relationship with the organizational climate in the youth higher council from the perspective of council staff. *Journal of Education and Practice*, 7(8), 39-51.
- Esteban, E (2009). Metodología de la investigación económica y social. Perú: Ed. San Marcos E.I.R.L.

- Fernández, E. (2010). *Administración de Empresas Un enfoque interdisciplinar*. Madrid España: Pananinfo.
- Ferreira, M., Oliveira, S., Cribb, A. y Ferreira, M. (2017). Improvement of processes in managing the organizational climate and work-related quality of life in a public-sector research company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 121(1), 475-482.
- Fischman, D. (2014) *Motivación 360°*. España: Aguilar.
- Hashim, H., Ishak, N. & Hilmi, Z. (2015). Influence of Organizational Climate on Disabled Job Embeddedness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 202(1). 242-251.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010), *Metodología de la investigación* (5ta. Ed.). México D.F.: Interamericana Editores. S. A. de C. V.
- Kim, D. (2006). Employee Motivation: “Just Ask Your Employees”. *Seoul Journal of Business*, 12(1), 19-35.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2009). *Administración*. (14° ed.). México: McGraw-Hil
- Krishnan, S. & Wesley, J. (2013). A study on impact of employee communication on employee engagement level. *International Research Journal of Business and Management*, 1(1), 54-64.
- León, M. y Díaz, E. (2013). *Motivación laboral y clima organizacional*, Madrid: Paraninfo
- Llauri, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los asistentes administrativos de una institución de educación superior universitaria*, Los Olivos, 2018 (Tesis de grado). Recuperada de:
- Louffat, E. (3.a ed) (2012). *Administración: fundamentos del Proceso Administrativo*. Buenos Aires, Argentina: CENGAGE Learning
- Managheb, S., Razmjooei, P., Gharbi, M., Hosseini, M. & Amiranzadeh, M. (2018). Mediating role of organizational silence in the relationship between organizational climate and job performance. *Amazonia investiga*, 7(12), 72-86.
- Martinez, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los asistentes administrativos de una institución de educación superior universitaria*, Los Olivos, 2018 (Tesis de grado). Recuperada de:

- Martínez, M. (2003). *La Gestión Empresarial*. Madrid España: Edición Díaz de Santos.
- Mishra, K. & Boynton, L. (2011). Talk-the-Talk: Using Internal Communication to Build Trust with Employees. *Institute for public relations*, 1(1), 1-20.
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P. Mou, W. & Wong, W. (2018). Organizational climate and work style: the missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *Sustainability*, 11(125), 1-17.
- Nassif, A., Feijó, C. & Araujo, E. (2018). Econometric estimation of labor productivity in the brazilian manufacturing sector in the 2000s: a Kaldorian approach. *Campinas*, 17(1), 9-32.
- Palma, S. (2004). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SLSPC*. Lima Perú
- Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresa (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*. (Tesis de grado). Recuperada de <http://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/el-clima-y-la-satisfaccionlaboral-en-losas-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-deempresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes/>
- Pozveh, A. & Karimi, F. (2016). The relationship between organizational climate and the organizational silence of administrative staff in education department. *International Education Studies*, 9(6), 120-129.
- Quispe, C. y Tito, R. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática – Huancavelica*. (Tesis de titulación). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica – Perú.
- Rehman, S., Rahman, H., Zahid, M. & Asif, M. (2018). Leadership styles, organizational culture and employees' productivity: fresh evidence from private banks of khyber-pakhtunkhwa, Pakistan. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 18(1), 1-15.
- Reza, J. (2006). *Nuevo Diagnostico de Necesidades de Capacitación y Aprendizaje en las Organizaciones* (1°ed). Mexico: Panorama Editorial. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=9683815413>

- Robbins, S. (2008). Comportamiento organizacional. (13° ed.). Australia: Pearson Education.
- Robbins, Stephen. y COULTER, Mary. Administration, 10ª. ed. México: Pearson. 201
- Rodríguez, J. (9.a Ed). (2010). Auditoría Administrativa. México: Trillas
- Sokol, A. Gozdek, A. Figurska, I. & Blaskova, M. (2015). Organizational climate of higher education institutions and its implications for the development of creativity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 182(1), 279-288.
- Soto, E., Valenzuela, P. y Vergara, H. (2003). Evaluación del Impacto de la Capacitación en la Productividad (1°ed). Chile. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=9567907145>
- Shaheen, A. & Farooqi, A. (2014). Relationship among Employee Motivation, Employee Commitment, Job Involvement, Employee Engagement: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan. *International journal of multidisciplinary sciences and engineering*, 5(9), 12-18.
- Syahrum, A., Brahmasari, I. & Nugroho, R. (2016). Effect of competence, organizational culture and climate of organization to the organizational commitment, job satisfaction and the performance of employees in the scope of makassar city government. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(4), 52-64.
- Teo, T. & Low, K. (2016). The impact of goal setting on employee effectiveness to improve organisation effectiveness: empirical study of a high-tech company in singapore. *Journal of Business & Economic Policy*, 3(1), 82-97.
- Thath, R. (2016). The Impact of Agricultural Land and Labor Productivity on Poverty: The Case of Rice Farming Households in Cambodia. *MPRA*, 1(70920), 1-17.
- Wantania, Y. & Lapian, S. (2015). The effect of employee morale and facilities toward employee efficiency of pt astra international tbk – daihatsu manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 411-419.

- Yi, W. & Chan, A. (2017). Effects of Heat Stress on Construction Labor Productivity in Hong Kong: A Case Study of Rebar Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(1055), 1-14.
- Wang, Y., Xin, L., Li, X. & Yan, J. (2016). Impact of land use rights transfer on household labor productivity: a study applying propensity score matching in chongqing, china. *Sustainability*, 9(4), 1-18.
- Zaied, A., Elawady, H., Mesalam, Y. & Haweel, M. (2016). The impacts of human resource management practices on company labor productivity: empirical evidence from iron and steel company in libya. *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences*, 15(1), 19-33.

ANEXOS

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL”

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Productividad laboral de los trabajadores de la empresa de Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
1	La empresa provee a los trabajadores los materiales que necesiten para ejecutar sus funciones					
2	El espacio en donde el trabajador realiza sus funciones es el adecuado.					
3	La ubicación de las instalaciones de la empresa le facilitan el trabajo					
4	La empresa concientiza a sus colaboradores para mantener higiene en el trabajo.					
5	La empresa brinda las condiciones laborales de prevención de higiene en el centro de trabajo					
6	El clima laboral genera en usted un mayor empeño y esfuerzo en el cumplimiento y mejora de objetivos.					
7	La empresa brinda la oportunidad de capacitarte para lograr ascender a otros puestos.					
8	Su desempeño labora es motivado por los directivos de la empresa.					
9	Está comprometido con las diferentes actividades cuando la jornada laboral aumenta.					
10	Relacionarse en la empresa le resulta grato.					
11	Existe la adecuada comunicación entre el personal que permite que se valore y respeten sus ideas.					
12	La empresa genera un ambiente el cual le permite que se sienta identificado con la institución.					
13	Se siente comprometido con la misión y visión de la empresa					
14	Se mantiene buena comunicación con los trabajos en equipo.					
15	Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la empresa.					
16	La empresa tienen objetivos traducidos en metas específicas					
17	La empresa proporciona recursos (humanos, materiales y financieros) para el logro de metas					
18	En la empresa se utilizan adecuadamente los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de funciones del personal					
19	En la empresa se utilizan adecuadamente los recursos para lograr el óptimo de los objetivos de la institución					
20	En la empresa, se asigna el trabajo de acuerdo con la programación establecida					
21	El personal de la empresa busca soluciones efectivas ante situaciones conflictivas en el Desarrollo de funciones del personal					
22	Recomendaría el proceso de capacitación que usted ha recibido					
23	Considera que al capacitarse sobre las buenas prácticas aumentará la productividad					

Fuente: Propia.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA OLEGO INTERNATIONAL S.A.C., BELLAVISTA 2019
Apellidos y nombres del investigador:	Mendoza García Shessira Giullana
Apellidos y nombres del experto:	<i>CARRANZA ESTELA TEBDANO</i>

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CLIMA ORGANIZACIONAL	CONDICIONES LABORALES	ABASTECIMIENTO DE MATERIALES	- La empresa provee a los trabajadores los materiales que necesiten para ejecutar sus funciones.	CN= CASI NUNCA N= NUNCA AV= A VECES CS= CASI SIEMPRE S= SIEMPRE	✓		
		INFRAESTRUCTURA	- El espacio en donde el trabajador realiza sus funciones es el adecuado. - La ubicación de las instalaciones de la empresa le facilitan el trabajo.		✓		
		HIGIENE DEL TRABAJO	- La empresa concientiza a sus colaboradores para mantener higiene en el trabajo. - La empresa brinda las condiciones laborales de prevención de higiene en el centro de trabajo.		✓		
	MOTIVACION	INICIATIVA LABORAL	- El clima laboral genera en usted un mayor empeño y esfuerzo en el cumplimiento y mejora de objetivos. - La empresa brinda la oportunidad de capacitarte para lograr ascender a otros puestos.		✓		
		DESEMPEÑO LABORAL	- Su desempeño labora es motivado por los directivos de la empresa.		✓		
		NIVEL DE COMPROMISO	- Está comprometido con las diferentes actividades cuando la jornada laboral aumenta.		✓		
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN ASERTIVA	- Relacionarse en la empresa le resulta grato. - Existe la adecuada comunicación entre el personal que permite que se valore y respeten sus ideas.		✓		
		IDENTIDAD	- La empresa genera un ambiente el cual le permite que se sienta identificado con la institución. - Se siente comprometido con la misión y visión de la empresa.		✓		
		TRABAJO EN EQUIPO	- Se mantiene buena comunicación con los trabajos en equipo.		✓		

PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	NIVEL DE COMPROMISO	- Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la empresa.	✓	✓		
		CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS	- La empresa tienen objetivos traducidos en metas específicas - La empresa proporciona recursos (humanos, materiales y financieros) para el logro de metas.	✓	✓		
	EFICACIA	CUMPLIMIENTO DE METAS CON RECURSOS ASIGNADOS	- En la empresa se utilizan adecuadamente los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de funciones del personal. - En la empresa se utilizan adecuadamente los recursos para lograr el óptimo de los objetivos de la institución		✓		
		RESULTADO	- En la empresa, se asigna el trabajo de acuerdo con la programación establecida. - El personal de la empresa busca soluciones efectivas antes situaciones conflictivas en el desarrollo de funciones del personal.		✓		
	EFECTIVIDAD	CAPACITACIÓN	- Recomendaría el proceso de capacitación que usted ha recibido. - Considera que al capacitarse sobre las buenas prácticas aumentará la productividad.		✓		
				12.06.19			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA OLEGO INTERNATIONAL S.A.C., BELLAVISTA 2019
Apellidos y nombres del investigador:	Mendoza García Shessira Giuliana
Apellidos y nombres del experto:	<i>MBA. BARCA BARRIENTOS JESÚS ENRIQUE</i>

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES /SUGERENCIAS
CLIMA ORGANIZACIONAL	CONDICIONES LABORALES	ABASTECIMIENTO DE MATERIALES	- La empresa provee a los trabajadores los materiales que necesiten para ejecutar sus funciones.	CN= CASI NUNCA N= NUNCA AV= A VECES CS= CASI SIEMPRE S= SIEMPRE	✓		
		INFRAESTRUCTURA	- El espacio en donde el trabajador realiza sus funciones es el adecuado. - La ubicación de las instalaciones de la empresa le facilitan el trabajo.		✓		
		HIGIENE DEL TRABAJO	- La empresa concientiza a sus colaboradores para mantener higiene en el trabajo. - La empresa brinda las condiciones laborales de prevención de higiene en el centro de trabajo.		✓		
	MOTIVACION	INICIATIVA LABORAL	- El clima laboral genera en usted un mayor empeño y esfuerzo en el cumplimiento y mejora de objetivos. - La empresa brinda la oportunidad de capacitarte para lograr ascender a otros puestos.		✓		
		DESEMPEÑO LABORAL	- Su desempeño labora es motivado por los directivos de la empresa.		✓		
		NIVEL DE COMPROMISO	- Está comprometido con las diferentes actividades cuando la jornada laboral aumenta.		✓		
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN ASERTIVA	- Relacionarse en la empresa le resulta grato. - Existe la adecuada comunicación entre el personal que permite que se valore y respeten sus ideas.		✓		
		IDENTIDAD	- La empresa genera un ambiente el cual le permite que se sienta identificado con la institución. - Se siente comprometido con la misión y visión de la empresa.		✓		
		TRABAJO EN EQUIPO	- Se mantiene buena comunicación con los trabajos en equipo.		✓		

PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	NIVEL DE COMPROMISO	- Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la empresa.
		CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS	- La empresa tienen objetivos traducidos en metas específicas - La empresa proporciona recursos (humanos, materiales y financieros) para el logro de metas
	EFICACIA	CUMPLIMIENTO DE METAS CON RECURSOS ASIGNADOS	- En la empresa se utilizan adecuadamente los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de funciones del personal. - En la empresa se utilizan adecuadamente los recursos para lograr el óptimo de los objetivos de la institución
		RESULTADO	- En la empresa, se asigna el trabajo de acuerdo con la programación establecida. - El personal de la empresa busca soluciones efectivas antes situaciones conflictivas en el desarrollo de funciones del personal.
	EFECTIVIDAD	CAPACITACIÓN	- Recomendaría el proceso de capacitación que usted ha recibido. - Considera que al capacitarse sobre las buenas prácticas aumentará la productividad.

✓		
✓		
✓		
✓		
✓		

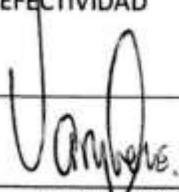
Berubamendi 12 - 06 - 19

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA OLEGO INTERNATIONAL S.A.C., BELLAVISTA 2019
Apellidos y nombres del investigador:	Mendoza García Shessira Giuliana
Apellidos y nombres del experto:	<u>Dr. Vasquez Espinoza Juan Manuel</u>

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CLIMA ORGANIZACIONAL	CONDICIONES LABORALES	ABASTECIMIENTO DE MATERIALES	- La empresa provee a los trabajadores los materiales que necesiten para ejecutar sus funciones.	CN= CASI NUNCA N= NUNCA AV= A VECES CS= CASI SIEMPRE S= SIEMPRE	✓		
		INFRAESTRUCTURA	- El espacio en donde el trabajador realiza sus funciones es el adecuado. - La ubicación de las instalaciones de la empresa le facilitan el trabajo.		✓		
		HIGIENE DEL TRABAJO	- La empresa concientiza a sus colaboradores para mantener higiene en el trabajo. - La empresa brinda las condiciones laborales de prevención de higiene en el centro de trabajo.		✓		
	MOTIVACION	INICIATIVA LABORAL	- El clima laboral genera en usted un mayor empeño y esfuerzo en el cumplimiento y mejora de objetivos. - La empresa brinda la oportunidad de capacitarte para lograr ascender a otros puestos.		✓		
		DESEMPEÑO LABORAL	- Su desempeño labora es motivado por los directivos de la empresa.		✓		
		NIVEL DE COMPROMISO	- Está comprometido con las diferentes actividades cuando la jornada laboral aumenta.				
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN ASERTIVA	- Relacionarse en la empresa le resulta grato. - Existe la adecuada comunicación entre el personal que permite que se valore y respeten sus ideas.		✓		
		IDENTIDAD	- La empresa genera un ambiente el cual le permite que se sienta identificado con la institución. - Se siente comprometido con la misión y visión de la empresa.		✓		
		TRABAJO EN EQUIPO	- Se mantiene buena comunicación con los trabajos en equipo.		✓		

PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	NIVEL DE COMPROMISO	- Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la empresa.	✓		
		CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS	-La empresa tienen objetivos traducidos en metas específicas -La empresa proporciona recursos (humanos, materiales y financieros) para el logro de metas	✓		
	EFICACIA	CUMPLIMIENTO DE METAS CON RECURSOS ASIGNADOS	- En la empresa se utilizan adecuadamente los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de funciones del personal. - En la empresa se utilizan adecuadamente los recursos para lograr el óptimo de los objetivos de la institución	✓		
		RESULTADO	- En la empresa, se asigna el trabajo de acuerdo con la programación establecida. - El personal de la empresa busca soluciones efectivas antes situaciones conflictivas en el desarrollo de funciones del personal.	✓		
	EFECTIVIDAD	CAPACITACIÓN	- Recomendaría el proceso de capacitación que usted ha recibido. - Considera que al capacitarse sobre las buenas prácticas aumentará la productividad.	✓		
			13 - 06 - 19			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA OLEGO INTERNATIONAL S.A.C., BELLAVISTA 2019
Apellidos y nombres del investigador:	Mendoza García Shessira Giuliana
Apellidos y nombres del experto:	Dr. ALIAGA CORREA DAVID FERNANDO
	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CLIMA ORGANIZACIONAL	CONDICIONES LABORALES	ABASTECIMIENTO DE MATERIALES	- La empresa provee a los trabajadores los materiales que necesiten para ejecutar sus funciones.	CN= CASI NUNCA N= NUNCA AV= A VECES CS= CASI SIEMPRE S= SIEMPRE	✓		
		INFRAESTRUCTURA	- El espacio en donde el trabajador realiza sus funciones es el adecuado. - La ubicación de las instalaciones de la empresa le facilitan el trabajo.		✓		
		HIGIENE DEL TRABAJO	- La empresa concientiza a sus colaboradores para mantener higiene en el trabajo. - La empresa brinda las condiciones laborales de prevención de higiene en el centro de trabajo.		✓		
	MOTIVACION	INICIATIVA LABORAL	- El clima laboral genera en usted un mayor empeño y esfuerzo en el cumplimiento y mejora de objetivos. - La empresa brinda la oportunidad de capacitarte para lograr ascender a otros puestos.		✓		
		DESEMPEÑO LABORAL	- Su desempeño labora es motivado por los directivos de la empresa.				
		NIVEL DE COMPROMISO	- Está comprometido con las diferentes actividades cuando la jornada laboral aumenta.		✓		
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN ASERTIVA	- Relacionarse en la empresa le resulta grato. - Existe la adecuada comunicación entre el personal que permite que se valore y respeten sus ideas.		✓		
		IDENTIDAD	- La empresa genera un ambiente el cual le permite que se sienta identificado con la institución. - Se siente comprometido con la misión y visión de la empresa.		✓		
		TRABAJO EN EQUIPO	- Se mantiene buena comunicación con los trabajos en equipo.		✓		

PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	NIVEL DE COMPROMISO	- Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la empresa.	✓		
		CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS	- La empresa tienen objetivos traducidos en metas específicas - La empresa proporciona recursos (humanos, materiales y financieros) para el logro de metas	✓		
	EFICACIA	CUMPLIMIENTO DE METAS CON RECURSOS ASIGNADOS	- En la empresa se utilizan adecuadamente los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de funciones del personal. - En la empresa se utilizan adecuadamente los recursos para lograr el óptimo de los objetivos de la institución	✓		
		RESULTADO	- En la empresa, se asigna el trabajo de acuerdo con la programación establecida. - El personal de la empresa busca soluciones efectivas antes situaciones conflictivas en el desarrollo de funciones del personal.	✓		
	EFECTIVIDAD	CAPACITACIÓN	- Recomendaría el proceso de capacitación que usted ha recibido. - Considera que al capacitarse sobre las buenas prácticas aumentará la productividad.	✓		
	 22168879		14.06.2019			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS Y VARIABLES	VARIABLES E INDICADORES																																				
<p>Problema general: ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional y la Productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>A) ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C. Bellavista, 2019?</p> <p>B) ¿Cómo se relaciona la motivación del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C. Bellavista, 2019?</p> <p>C) ¿Cómo se relaciona efectividad del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C. Bellavista, 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Productividad laboral de los trabajadores de la empresa de Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>A. Determinar la relación entre las condiciones laborales del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C. Bellavista, 2019.</p> <p>B. Determinar la relación entre la motivación del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de Olego Internacional S.A.C. Bellavista, 2019.</p> <p>C. Determinar la relación entre la efectividad del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de Olego Internacional S.A.C. Bellavista, 2019.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Productividad laboral de los trabajadores de Olego Internacional S.A.C Bellavista, 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H₁. Existe relación significativa entre las condiciones laborales del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C. Bellavista, 2019.</p> <p>H₂ Existe relación significativa entre la del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C. Bellavista, 2019.</p> <p>H₃ Existe relación significativa entre la comunicación organizacional del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego Internacional S.A.C. Bellavista, 2019.</p> <p>1.-Variable 1 CLIMA ORGANIZACIONAL El clima organizacional es el ambiente de trabajo percibido por los trabajadores de una organización donde incluye condiciones laborales, motivación, comunicación y recompensas. Todo esto ejerce influencia directa en el desempeño y productividad de los trabajadores.</p> <p>2.-Variable 2 LA PRODUCTIVIDAD LABORAL La productividad laboral es una relación entre los resultados alcanzados y los recursos invertidos para ello. "Hacer más con menos." En términos generales es la relación entre las salidas (output) y las entradas (input) en un sistema económico. Es también una relación entre la eficacia, la eficiencia y adaptabilidad.</p>	<p>V. INDEPENDIENTE: (1): El Clima Organizacional</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr style="background-color: #e1eef6;"> <th style="width: 20%;">DIMENSIONES</th> <th style="width: 30%;">INDICADORES</th> <th style="width: 10%;">ITEMS</th> <th style="width: 40%;">INSTRUMENTO DE MEDICION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">I. Condiciones laborales</td> <td>1.1 Abastecimiento de materiales</td> <td rowspan="3">1-5</td> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">ENCUESTA</td> </tr> <tr> <td>1.2 Infraestructura</td> </tr> <tr> <td>1.3 Higiene del trabajo</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">II. Motivación</td> <td>2.1 Iniciativa laboral</td> <td rowspan="3">6-9</td> </tr> <tr> <td>2.2 Desempeño laboral</td> </tr> <tr> <td>2.3 Nivel de compromiso</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">III. Comunicación organizacional</td> <td>3.1 Comunicación asertiva</td> <td rowspan="3">10-14</td> </tr> <tr> <td>3.2 Identidad</td> </tr> <tr> <td>3.3 Trabajo en equipo</td> </tr> </tbody> </table> <p>V. DEPENDIENTE: (2) La Productividad de los trabajadores Olego Internacional S.A.C. Bellavista, 2019.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #e1eef6;"> <th style="width: 20%;">DIMENSIONES</th> <th style="width: 30%;">INDICADORES</th> <th style="width: 10%;">ITEMS</th> <th style="width: 40%;">ESCALA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">IV. Eficiencia</td> <td>4.1 Nivel de compromiso.</td> <td rowspan="2">15-17</td> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">ENCUESTA</td> </tr> <tr> <td>4.2 Cumplimiento de metas y objetivos</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">V. Eficacia</td> <td>5.1 Cumplimiento de metas con recursos asignados</td> <td rowspan="2">18-21</td> </tr> <tr> <td>5.2 Resultado</td> </tr> <tr> <td>VI. Efectividad</td> <td>6.1 Capacitación</td> <td>22-23</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO DE MEDICION	I. Condiciones laborales	1.1 Abastecimiento de materiales	1-5	ENCUESTA	1.2 Infraestructura	1.3 Higiene del trabajo	II. Motivación	2.1 Iniciativa laboral	6-9	2.2 Desempeño laboral	2.3 Nivel de compromiso	III. Comunicación organizacional	3.1 Comunicación asertiva	10-14	3.2 Identidad	3.3 Trabajo en equipo	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	IV. Eficiencia	4.1 Nivel de compromiso.	15-17	ENCUESTA	4.2 Cumplimiento de metas y objetivos	V. Eficacia	5.1 Cumplimiento de metas con recursos asignados	18-21	5.2 Resultado	VI. Efectividad	6.1 Capacitación	22-23
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO DE MEDICION																																				
I. Condiciones laborales	1.1 Abastecimiento de materiales	1-5	ENCUESTA																																				
	1.2 Infraestructura																																						
	1.3 Higiene del trabajo																																						
II. Motivación	2.1 Iniciativa laboral	6-9																																					
	2.2 Desempeño laboral																																						
	2.3 Nivel de compromiso																																						
III. Comunicación organizacional	3.1 Comunicación asertiva	10-14																																					
	3.2 Identidad																																						
	3.3 Trabajo en equipo																																						
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA																																				
IV. Eficiencia	4.1 Nivel de compromiso.	15-17	ENCUESTA																																				
	4.2 Cumplimiento de metas y objetivos																																						
V. Eficacia	5.1 Cumplimiento de metas con recursos asignados	18-21																																					
	5.2 Resultado																																						
VI. Efectividad	6.1 Capacitación	22-23																																					