

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración y Gestión Comercial

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD, EN LAS PYMES, LOS OLIVOS 2020”

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciada en Administración y Gestión Comercial

Autora:

Jeysy Yomara Ortiz Rabanal

Asesor:

Mg. Maria del Pilar Miranda Guerra

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

A mis amados padres Nancy y Magner por su amor infinito y por estar incondicionalmente conmigo.

Jeyssy Yomara Ortiz Rabanal

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme guiado en mi etapa universitaria, por ser mi fortaleza en los momentos más difíciles.

Agradezco a mis adorados padres Nancy y Magner por estar conmigo siempre, por darme la oportunidad de tener una profesión y por haberme inculcado buenos valores.

A mi hermana Almendra por ser una parte muy fundamental de mi vida y estar siempre conmigo, llenando mi vida de alegrías.

A Carlos, por haberme apoyado en las buenas y malas, por su paciencia y amor incondicional.

Jeysy Yomara Ortiz Rabanal

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	22
CAPÍTULO III. RESULTADOS	25
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	29
REFERENCIAS	32
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Alpha de cronbach.....	23
Tabla 2	Distribución de los datos obtenidos para la prueba de normalidad, según explica Kolmogorov-Smirnov, para el clima organizacional y la productividad	25
Tabla 3	Correlación entre las variables: clima organizacional y productividad.....	25
Tabla 4	Correlación entre la dimensión autonomía individual y la variable productividad.	26
Tabla 5	Correlación entre la dimensión grado de estructura del puesto y la variable productividad.....	27
Tabla 6	Correlación entre la dimensión tipo de reconocimiento y la variable productividad	27
Tabla 7	Correlación entre la dimensión consideración, conocimiento y apoyo y la variable productividad.....	28
Tabla 8	Instrumento para la toma de datos: cuestionario	35
Tabla 9	Variable Clima organizacional en la dimensión autonomía individual.....	37
Tabla 10	Variable Clima organizacional en la dimensión grado de estructura del puesto...	38
Tabla 11	Variable Clima organizacional en la dimensión tipo de reconocimiento.....	39
Tabla 12	Variable Clima organizacional en la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo	40
Tabla 13	Variable Productividad en la dimensión técnica	41
Tabla 14	Variable Productividad en la dimensión económica	42
Tabla 15	Variable Productividad en la dimensión social	43
Tabla 16	Matriz de Consistencia	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensiones del clima organizacional.....	15
Figura 2 Dimensiones de productividad.....	19
Figura 3 Fòrmula muestral	22
Figura 4 Variable Clima organizacional en la dimensi3n autonomía individual	37
Figura 5 Variable Clima organizacional en la dimensi3n grado de estructura del puesto ...	38
Figura 6 Variable Clima organizacional en la dimensi3n tipo de reconocimiento	39
Figura 7 Variable Clima organizacional en la dimensi3n consideraci3n, agradecimiento y apoyo	40
Figura 8 Variable Productividad en la dimensi3n t3cnica.....	41
Figura 9 Variable Productividad en la dimensi3n econ3mica.....	42
Figura 10 Variable Productividad en la dimensi3n social.....	43

RESUMEN

Hoy en día, muchos son los desafíos que afectan a las pymes independientemente de su estructura o tamaño. En ese sentido el rol y función que cada colaborador desempeña es clave, puesto que esto puede impactar de manera positiva o negativa en estas mismas. La presente investigación titulada EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD, EN LAS PYMES, LOS OLIVOS, 2020 tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad en las Pymes, 2020. Para alcanzar dicho objetivo se utilizó el diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional – causal. Asimismo, la muestra de estudio estuvo conformada por 283 colaboradores de diferentes pymes. El instrumento usado para la recolección de datos fue el cuestionario donde se empleó el método cuantitativo de Likert. Se obtuvo un resultado de correlación en 0.426 demostrando que las variables clima organizacional y productividad si se relacionan entre sí, puesto que existe una correlación positiva moderada. La conclusión a la que llegó con mi trabajo de investigación es que se debe tener en cuenta la relación entre el clima organizacional, ya que nos permite mejorar la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020.

Palabras clave: Clima organizacional y productividad

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con Figueroa y Bravo (2020) En la actualidad, las PYMES “juegan un papel vital en la economía de un país, ya que son una fuente importante de empleo y desarrollo económico para poblaciones con altos niveles de pobreza y desempleo”. Tal es así que hoy en día, las PYMES han registrado un crecimiento y representan un factor significativo en el desarrollo, incremento del PBI y dinamización de la economía de nuestro país. De acuerdo con, Westreicher (2015) PYME “es la abreviatura de pequeñas y medianas empresas, en comparación con las grandes empresas industriales o comerciales, ya que estas suelen tener un número reducido de empleados y un volumen moderado de negocios e ingresos”. Esto significa que este tipo de empresas tienen un porcentaje menor de colaboradores e ingresos a diferencia de las grandes empresas.

Sobre este contexto, el clima organizacional y la productividad son variables de gran relevancia e interés para la investigación y contexto empresarial, pues según Gestión (2019) el “86% de los trabajadores peruanos renunciarían a su trabajo por un mal clima y que este mismo afecta hasta en 20% a la productividad, ya que si un colaborador renuncia, reemplazarlo puede costar hasta 50% más del sueldo del mismo, esto dependiendo del talento que renuncia y el puesto”. Hoy por hoy, mucho se ha dedicado al estudio sobre el clima organizacional y la productividad, tanto de manera individual, como en sus relaciones, y sus efectos sobre la evolución de las empresas, ya que se han convertido en la principal preocupación de la mayoría de estas mismas debido a que existen muchas situaciones internas que afectan el desempeño de los colaboradores y que muy pocos se han detenido a solucionarlas.

Para la presente investigación, la formulación del problema general se manifestó en la siguiente pregunta, ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020?, con el propósito de solventar el problema señalado

previamente, se propuso como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad en las Pymes, 2020, fundamentándose en cuatro objetivos específicos, los cuales son; determinar la relación entre la autonomía individual y la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020, determinar la relación entre el grado de estructura que impone el puesto y la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020, determinar la relación entre el tipo de recompensa y la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020 y por último determinar la relación entre la consideración, agradecimiento, apoyo y la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020, y comprobar si la siguiente hipótesis que señala que el clima organizacional si se relaciona con la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020, es verdadera o no.

La presente investigación, toma como referencia en el marco internacional los siguientes antecedentes:

Conforme Rodríguez (2017) en su tesis “El clima organizacional y su relación con la productividad en una industria productora de plásticos” donde pretendió determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad, empleando como técnica de investigación la encuesta, la cual fue aplicada a 60 trabajadores hombres que realizaron sus actividades dentro del departamento de producción. Como resultado, se pudo observar que las variables clima organizacional y productividad guardan cierto grado de relación, vale decir, que puede haber otros factores diferentes de grado mayor que pueden incidir en la productividad. El autor de la tesis recomienda desarrollar una segunda evaluación en relación con la primera variable para corroborar la veracidad de las respuestas por parte de los trabajadores.

Por otro lado, Martínez y Gonzáles (2017) desarrollaron una investigación sobre el “Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad y en el desempeño del hotel Sheraton en la ciudad de Guayaquil” donde analizaron el nivel de incidencia del clima

laboral en la productividad y en el desempeño de la misma, usando como instrumento para el análisis de datos el cuestionario, el cual fue aplicado en una muestra de 63 personas las mismas que fueron encuestadas en el hotel Sheraton. Como resultado, se pudo observar que, el clima laboral incide tanto en la productividad como en el desempeño laboral, resaltando la buena relación laboral que existe entre los trabajadores del hotel. El autor de la tesis concluye recomendando que, se debe continuar fomentando actividades de integración, ya que propician un ambiente de armonía entre los colaboradores y, por lo tanto, generan un nivel alto de productividad.

Asimismo, Cambo (2018) en su tesis “El clima organizacional y la productividad del sector carrocerero de la Provincia de Tungurahua” analiza como el mejoramiento del Clima Organizacional contribuirá el crecimiento de la productividad, empleando como técnica de investigación la encuesta, la cual fue aplicada a 247 colaboradores de la misma empresa. Como resultado se obtuvo que el clima organizacional influye directamente en la productividad y en la satisfacción de los colaboradores. El autor de la tesis concluye recomendando que, para mejorar la productividad en el sector carrocerero se debe realizar mejoras en el proceso productivo, asimismo realizar actividades que contribuyan a la mejora continua de la empresa.

De igual manera, Vargas (2019) desarrollo una investigación acerca de “El clima organizacional y la productividad en las industrias madereras de la ciudad de La Paz” donde analiza el nivel de importancia del clima organizacional para una empresa, usando como técnica de investigación la encuesta, la cual fue aplicada a 40 colaboradores del área operativa y administrativa del sector maderero de la empresa Brigh Tower S.R.L. Como resultado, se pudo observar que, dentro de esta empresa el clima organizacional es moderadamente bueno, esto quiere decir que tiene una calificación ni muy alta ni muy baja.

El autor de la tesis concluye recomendando, que es fundamental mantener un ambiente laboral agradable para que así, todos los colaboradores se sientan complacidos.

Y por último, Bastidas, Jimenez, y Vanegas, (2019) desarrollaron una investigación acerca de la “Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia LTDA” donde pretendieron determinar cómo influye el clima organizacional en la productividad laboral de la empresa en la sede Santa Marta, para ello se utilizó como técnica de investigación la encuesta, la cual fue aplicada a 60 trabajadores de la misma empresa. Como resultado se pudo observar que la empresa posee metodologías que mantienen un nivel aceptable y bueno del clima organizacional, de este modo también, se puede identificar que la empresa presenta un nivel de productividad muy alto. Los autores de la tesis concluyen recomendando a la empresa que se debe seguir preocupando por sus colaboradores y continuar realizando acciones continuas en relación con la mejora del clima organizacional.

Por otro lado, la presente investigación toma como referencia en el marco nacional los siguientes antecedentes:

A juzgar por Soria (2017) en su tesis “Clima organizacional y productividad de los trabajadores de la fábrica peruana Eternit” donde analizo cómo se relaciona el clima organizacional y la productividad. La técnica de investigación fue la encuesta aplicada a 120 colaboradores de la misma empresa. Como resultado se ha demostrado que existe una asociación positiva y significativa entre el clima organizacional y la productividad. La autora de la tesis concluye recomendando que la empresa debe buscar el bienestar y la comodidad de los trabajadores, ya que el clima organizacional es el reflejo del estado anímico de los mismos y ante situaciones negativas la productividad puede verse afectada.

Asimismo, Moreira (2018) en su tesis “EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la

provincia de Manabí-Ecuador” analiza cómo influye el clima organizacional en la productividad. La técnica de investigación fue la encuesta aplicada a 370 personas de las cuales 187 son docentes y 183 son parte del personal administrativo. Como resultado se ha demostrado que el clima organizacional si influye en la productividad. El autor de la tesis concluye recomendando que las autoridades de cada una de estas instituciones deben implementar estrategias adecuadas y necesarias en la búsqueda de un continuo mejoramiento, para así poder incrementar la productividad.

De igual manera, Flores (2018) en su tesis “Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de una sección de matemáticas de una universidad privada del Perú, Lima – 2018” analiza cómo es la relación entre el clima organizacional y la productividad. La técnica de investigación fue la encuesta aplicada a 52 colaboradores de una sección de matemáticas de una universidad privada. Como resultado se ha demostrado que, si existe una relación entre la variable independiente clima Organizacional, y la variable dependiente productividad. La autora de la tesis concluye recomendando mantener el buen clima organizacional para incrementar la productividad.

Y por último, Paredes y Zuloeta (2019) desarrollaron una investigación sobre “La relación del clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa constructora Jh Macc E.I.R.L. en el periodo 2019” analizan cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad, empleando como instrumento de investigación un cuestionario, el cual fue aplicado a 86 colaboradores de la misma empresa. Como resultado, afirman que si existe relación entre ambas variables estudiadas. Bardales (2019) en su tesis “El clima organizacional y la productividad de los trabajadores del banco Azteca, Ekt, San Martín de Porres, Lima - 2019”. En la investigación se plantea analizar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad. La técnica utilizada para recolectar los datos fue la encuesta dirigida a 14 trabajadores de la misma empresa. Los

resultados dan a conocer que la productividad no depende de manera directa del clima organizacional, ya que los colaboradores están netamente enfocados en el cumplimiento de sus metas y objetivos. El autor de la tesis concluye recomendando poner más atención y énfasis en el clima organizacional, puesto que es la clave del éxito de cualquier empresa en un largo plazo.

Con respecto a la variable clima organizacional en los últimos años se ha convertido en parte fundamental para cualquier empresa, ya que es un factor imprescindible para la productividad debido a que guarda relación con las percepciones e interpretaciones que los colaboradores poseen respecto a la empresa que al mismo tiempo influyen en la conducta de los mismos, logrando así diferenciarse una de otra.

De acuerdo con Chiavenato (2017) quien señala que “el clima organizacional es la relación entre las personas y la organización donde las personas se adaptan a diferentes situaciones con la finalidad de satisfacer sus necesidades y mantener cierto equilibrio individual”. Se puede afirmar que el clima organizacional es la apreciación que poseen las personas respecto al ambiente o lugar de trabajo bajo la influencia de distintos factores.

Por otro lado, según Dominguez, Ramírez y Garcia (2013) quienes conceptualizan que “el clima organizacional toma en cuenta las percepciones personales, los patrones recurrentes de comportamiento, sentimientos y actitudes que caracterizan el ambiente en la organización o empresa y los vínculos entre los colaboradores de la misma”, sintetizo que el concepto de clima organizacional viene a ser la percepción personal que tienen los individuos sobre el ambiente laboral y como estos lo reflejan a través de su forma de actuar, pensar y sentir.

Según Brunet (2011) señala que el clima organizacional indaga puntos internos dentro de la organización o empresa, para después aplicar mejoras a la misma y que esta siga conservándose con el tiempo. Esto quiere decir que un buen clima organizacional está

orientado a los objetivos generales de la organización y al crecimiento de la misma. De lo contrario, un mal clima organizacional daña el ambiente laboral, por ende, causa situaciones de conflicto y bajo rendimiento. Por tal motivo es importante que la organización o empresa este constantemente pendiente del ambiente laboral para evitar posibles pérdidas en la misma. De manera general, el clima organizacional refleja las actitudes, valores y creencias de los colaboradores en relación con el espacio de trabajo percibido. Cabe recalcar que el clima se trata de una idea percibida por los colaboradores y que esta puede variar dependiendo el juicio de cada persona, sin embargo, debemos resaltar que posee una gran influencia sobre la productividad.

Por otro lado, según Brito (2018) Actualmente, el clima organizacional: “Es uno de los temas más estudiados debido a la importancia que tiene para las empresas que buscan constantemente formas de mejora”. Esto quiere decir que el ambiente de trabajo es considerado como una segunda casa para el colaborador, puesto que pasan más de ocho horas promedio conviviendo con sus compañeros, es ahí donde radica la importancia del clima organizacional guardando relación con la impresión de los empresarios respecto a mantener satisfechos a sus colaboradores, ya que en ciertos casos algunos de estos solo buscan el beneficio de su propio bolsillo.

De lo contrario en otras organizaciones o empresas los empresarios buscan la rentabilidad de la misma y a al mismo tiempo quieren y valoran a sus colaboradores, puesto que, sienten que sin ellos no podrían obtener los mismos resultados. Cuando los colaboradores se sienten satisfechos, logran producir de manera eficiente y eficaz a mayor escala, crean vínculos amistosos, motivan a los demás y, por lo tanto, la empresa obtiene un mayor beneficio puesto que puede obtener mayor liquidez y en algunos casos ganar una mejor imagen y reputación ante la competencia.

Toda empresa que tenga un buen clima organizacional tendrá beneficios positivos como un rendimiento superior frente a la competencia, se fortalecerá el grupo de trabajo y por ende se incrementará la productividad, los colaboradores adquirirán una mayor confianza, lo que les permite afrontar los retos que les pueden traer su entorno y responsabilidades, asimismo Los colaboradores se vuelven más contribuyentes a los proyectos, ya que se sienten más comprometidos con la empresa, logrando así alcanzar la mayoría de los objetivos.

Las dimensiones del clima organizacional son características que son medidas dentro de un ambiente laboral y estas repercuten en el comportamiento de los colaboradores dentro de una organización.

Según Brunet (2011) el clima organizacional posee las siguientes dimensiones:

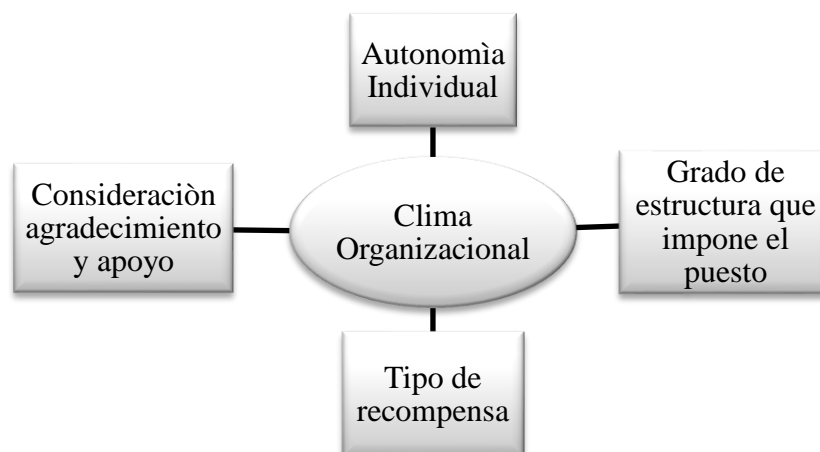


Figura 1 Dimensiones del clima organizacional.

Nota. Esta figura muestra las dimensiones de la variable independiente clima organizacional propuestas por el autor Brunet.

La dimensión Autonomía individual, hace referencia a la responsabilidad individual, la independencia de uno mismo para desempeñarse en su propio cargo, es decir, la posibilidad que se le da a cada colaborador de ser su propio jefe sin necesidad de acatar ninguna orden o estar trabajando bajo presión, y la posibilidad de participar en el proceso de la toma de decisiones importantes que favorezcan a la empresa, así como la orientación del

cumplimiento de las normas o reglas de la misma. Por ejemplo, el colaborador puede disponer de sus propios horarios, tener la posibilidad de autogestionar sus tareas y de delegar funciones al resto del grupo de trabajo.

Asimismo, la dimensión grado de estructura que impone el puesto, se refiere a la forma en la que el empleador establece los objetivos, políticas y métodos de trabajo, así como también la manera de comunicarlos a sus subordinados. Por ejemplo, dar a conocer sobre las nuevas medidas que la empresa ha adoptado, o comentar acontecimientos importantes. Cabe recalcar que es fundamental que una organización tenga en cuenta la importancia del colaborador para el logro de los objetivos, ya que mediante una adecuada estructura, las actividades quedaran bien definidas y cada trabajador cumplirá el rol que le toca en el trabajo, situación que se ve reflejada un clima favorable. De lo contrario una percepción negativa de la estructura es el resultado de una definición errónea de tareas, una mala planificación de procedimientos y relaciones jerárquicas que a su vez conduce a la improductividad generando un ambiente conflictivo y desordenado donde el colaborador se puede sentir desmotivado y estresado. Sin duda la estructura organizacional tiene una gran influencia en el clima, porque refleja el rol que cada integrante tiene que desempeñar así como sus responsabilidades y alcance dentro del mismo.

La dimensión tipo de recompensa, se basa en los aspectos monetarios o de remuneración que la empresa otorga en contraprestación por sus servicios a sus colaboradores, estos a su vez pueden ser en efectivo o reconocimientos, esto dependerá del empleador. Por ejemplo, en muchas organizaciones se les suele dar pasajes aéreos, bonos por puntualidad o productividad entre otros. El salario se considera una ganancia porque es un activo para la fortuna del colaborador que lo recibe. Se considera una forma de vida; generalmente tiene un carácter nutricional, ya que ayuda a satisfacer las necesidades básicas del individuo. Las personas hacen ciertos esfuerzos para lograr algo, y cuando logran lo que

quieren hay una cierta satisfacción que los motiva a continuar esa actividad. Desde esta perspectiva, la recompensa económica se ve como un incentivo.

Y por último la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo se basa en lo que un subordinado recibe de sus superiores quienes dan apoyo en la ejecución de su labor, propiciando acciones que estimulan al entusiasmo de los colaboradores por el reconocimiento y afecto. Esto se puede dar por ejemplo cuando un colaborador pide un permiso especial a su empleador para ausentarse de sus labores por un motivo especial y el empleador accede por consideración a su colaborador. Cuando una persona da mucho a otra, espera que reciba una respuesta similar y, por otro lado, si las personas que obtienen mucho de los demás están bajo presión para dar mucho a los demás. Esta es una forma en la que se explica la relación entre el gerente y el empleado, donde cada uno realiza una serie de funciones y aporta algo a la organización. Y al mismo tiempo, se debe establecer una relación en la que la colaboración sea justa, que se convierta en apoyo para ambos participantes.

Por otro lado, con respecto a la variable productividad es importante evaluarla de manera continua con el fin de hallar deficiencias y poder mejorarlas. Según Nuñez y Sánchez (2016) quienes señalan que, “la medición de la productividad es fundamental para el desarrollo de cualquier actividad económica. Y que la determinación de indicadores de productividad juega un papel fundamental en el desarrollo de cualquier empresa u organización”. Se puede afirmar que, el aumento de la productividad repercute en el crecimiento de la economía.

Según, Hernández (2000) menciona que “la productividad es una medida de que tan eficientemente utilizamos nuestro capital y trabajo para generar un mayor valor económico. Un incremento de productividad quiere decir que se puede producir más con lo mismo”. Asimismo, el aumento de la productividad puede influir tanto en el capital humano como el físico, así como la eficiencia en el uso de los recursos producidos.

En relación a lo mencionado, Kast (1988) comenta que, “la productividad es una evaluación de la eficiencia del proceso de transformación de las organizaciones. Y que la mayor productividad proviene de fuentes como la tecnología, la gestión, y esfuerzo humano”. Asimismo, Marx (1980) afirma que “el grado social de productividad del trabajo se expresa en el volumen del tamaño relativo de los medios de producción que un colaborador, en un tiempo dado y con la misma tensión que la fuerza de trabajo, se transforma en un producto”. Esto significa que la productividad es el resultado de las acciones que se deben tomar para lograr los objetivos de la empresa y crear un buen ambiente laboral. La productividad es mucho más complicada que tener una máquina o una persona más en una empresa y es determinada por factores como la calidad y disponibilidad de los recursos, que impactan a la producción, la estructura de la empresa y los cambios sectoriales influyendo en los competidores entrantes e incentivando la mejora en la forma de trabajo de las personas, la tecnología, ya que al tener más y mejor los niveles de calidad y producción se incrementan y la calidad de los recursos humanos y físicos.

Hoy en día, la productividad es importante, ya que es necesario aumentar la producción con los mismos recursos y así satisfacer más necesidades, o podemos obtener los mismos productos pero con menos recursos (por ejemplo, menos horas de trabajo). La productividad es la solución empresarial más relevante para las ganancias y el crecimiento, ya que viene a ser la relación entre el resultado de una actividad productiva y los medios que se requerían para lograr esa producción. En el ámbito empresarial, se puede definir a la productividad como el resultado de las medidas que se deben llevar a cabo para lograr los objetivos de la empresa y un buen clima organizacional, tomando en cuenta los recursos y los resultados de los mismos.

Lograr una buena productividad empresarial requiere de una buena gestión corporativa, ya que incluye una serie de técnicas que se aplican a una empresa en su conjunto.

El objetivo de esta gestión es mejorar la productividad, la sostenibilidad y la competitividad y asegurar la viabilidad de la empresa. Cabe recalcar, que los cambios en la productividad tienen un impacto importante en numerosos fenómenos sociales y económicos, por lo tanto, tiene ciertos beneficios como el rápido crecimiento económico, incrementos en los niveles de vida, mejoras en la balanza de pagos de la economía, control de la inflación e incluso del volumen y la calidad de las actividades de ocio. La única manera de que una empresa crezca y aumente la rentabilidad, o las ganancias, es ser más productiva.

Según Hernández (2014), determino que con el transcurso del tiempo la productividad se ha convertido en una variable complicada, es por ello que se han tomado en cuenta las siguientes dimensiones:

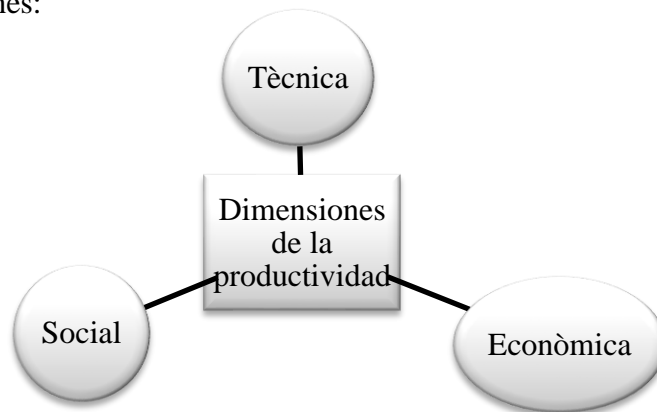


Figura 2 Dimensiones de productividad

Nota. Esta figura muestra las dimensiones de la variable dependiente productividad según el autor Hernández.

En la dimensión técnica, Hernández (2014) señala que la productividad se puede definir como la cantidad de productos obtenidos por factores utilizados en un determinado tiempo.

- Eficiencia: Significa operar usando los recursos de la forma más adecuada posible “Por lo tanto, el indicador de eficiencia es entendido como relación entre el tiempo, los recursos invertidos y los logros obtenidos. Alcanza su mayor nivel al hacerse un uso óptimo de recursos disponibles, alcanzando los logros esperados” (Hernández, 2001, p.45).

- Efectividad: Hace referencia al grado de éxito de los resultados alcanzados, esto quiere decir que se ha logrado los resultados esperados.
- Eficacia: Está relacionada con el logro de los objetivos trazados es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas por la organización.

En la dimensión económica, según (Hernández, 2014) quien menciona que la productividad es la maximización de los bienes producidos, a través de la interrelación, como por ejemplo el trabajo, capital, la administración, entre otros factores.

- Rentabilidad: Es el beneficio obtenido y que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan medios, materiales, humanos y financieros con el fin de obtener beneficios. Normalmente, es expresada en porcentajes.
- Economicidad: Es poder lograr la cantidad máxima producida con gastos mínimos.

En la dimensión social, según (Hernández, 2014) la productividad no es solamente un conjunto de relaciones técnicas y económicas, sino que es una forma de organizar la actividad productiva de manera eficiente.

- Relación interpersonal internas: Las buenas relaciones entre los colaboradores generará el trabajo en equipo y por ende amistades, de esa manera se contribuirá a incrementar los niveles de productividad.
- Calidad de vida del trabajador: Con la mejora en la productividad y el incremento de la rentabilidad la empresa obtendrá mayor liquidez, por lo tanto, la calidad de vida de los colaboradores mejorará y de esa manera podrán satisfacer sus necesidades. Y este contribuirá a que el trabajador se sienta identificado y satisfecho con la empresa.

En este contexto, es de vital importancia estudiar la relación entre el clima organizacional y la productividad en las pymes, puesto que hoy en día el clima es un factor fundamental que puede influir positiva o negativamente en la productividad, ya que cuando

se evalúa el clima organizacional se puede conocer los problemas que aquejan a ambas partes, lo que permite poner en práctica una serie de medidas correctivas y propiciar un ambiente de armonía reflejándolo en la productividad.

CAPÍTULO II. MÉTODO

El presente estudio posee un enfoque cuantitativo, ya que se basa en la recolección de datos para responder preguntas de investigación y corroborar las hipótesis previamente establecidas, asimismo según Hernández, Fernández, y Baptista (2014), “las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio son aquellas investigaciones de diseño no experimental” De acuerdo con lo mencionado, en la presente investigación no se manipularon las variables de estudio, además de ello es de tipo transversal, ya que las variables fueron medidas en un determinado tiempo y por último correlacional – causal ya que toma como referencia las dos variables de estudio.

La población del presente estudio, según INEI, (2020) Lima Norte representa un 21,8% de altas de empresas de Lima Metropolitana, de las cuales el distrito de Los Olivos representa 1067 Pymes.

Según Herrera (2018) quien indica que para determinar el cálculo del tamaño de la muestra cuando el universo es finito se debe usar la siguiente fórmula ya que se tiene conocimiento del total de la población y se pretende determinar la cantidad muestral.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Figura 3 Fórmula muestral

Nota: Esta fórmula fue recuperada de Hernández, Fernández, & Baptista (2014) y sirve para determinar el tamaño de la muestra cuando se tiene una población finita.

Z es el nivel de confianza = 1.96

p es la variabilidad positiva = 0.5

q es la variabilidad negativa = 0.5

N es el tamaño de la población = 1067

E es la precisión o el error = 0.05

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 1067}{0.05^2 \times (1067 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 283$$

En ese sentido, se va a realizar una encuesta aleatoria a aproximadamente 283 colaboradores de empresas Pymes que laboraron durante el 2020.

La técnica utilizada en la recolección de datos fue la encuesta, empleándose el cuestionario que según Brace (2008) “es el conjunto de preguntas donde se busca medir una o más variables”, el mismo que se usó como único instrumento para la recolección de los datos, el cual estuvo constituido por 16 preguntas cerradas dirigidas a colaboradores de pymes que laboraron en el distrito de Los Olivos durante el 2020, empleándose la escala de medición Likert

Según Brace (2008) Un cuestionario es el conjunto de preguntas donde se busca medir una o más variables. Asimismo, se usó la escala de respuestas de tipo Likert, el cual sirvió para mediar las actitudes de los colaboradores.

El valor estadístico que nos muestra el nivel de confiabilidad del cuestionario empleado en el presente trabajo de investigación fue; el modelo Alpha de Cronbach, el cual tuvo un resultado considerado en un valor de 0,850, lo cual dentro del análisis de confiabilidad este se considera confiable; esto si se toma en cuenta que los instrumentos utilizados altamente confiables son aquellos que logran puntuaciones mayores o iguales a 0,80.

Tabla 1
Alpha de cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	16

Nota. Esta tabla muestra la confiabilidad del cuestionario aplicado en la presente investigación, donde el número de elementos nos indica la cantidad de preguntas analizadas y el Alfa de Cronbach nos demuestra el resultado que es considerado confiable.

Después de haber aplicado los instrumentos para la recolección de los datos necesarios se inició nuestro trabajo de procesamiento de la información, se hizo uso de la estadística

descriptiva, utilizando cuadros para poder tabular los resultados que se obtengan de aplicar las encuestas, Asimismo, se aplicara el sistema informático SPSS en su versión 25 para la contrastación de las hipótesis.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En relación a la hipótesis general se planteó lo siguiente;

H₀: El clima organizacional si se relaciona con la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020.

H₁: El clima organizacional si se relaciona con la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020

Tabla 2

Distribución de los datos obtenidos para la prueba de normalidad, según explica Kolmogorov-Smirnov, para el clima organizacional y la productividad

Prueba de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,097	283	,000
Productividad	,103	283	,000

Nota. Esta tabla muestra cuanto difiere la distribución de los datos observados respecto a lo esperado, el nivel de significancia nos indica que los datos tienen una distribución normal, el grado de libertad es > 50 por lo tanto se uso Kolmogorov-Smirnov.

En la tabla N° 3 se puede observar que el resultado final de la prueba de normalidad nos da lo siguiente: un grado de significación de 0,00 y 0,00, siendo este menor a 0,05, lo que nos indica que los datos provienen de una apropiada distribución normal, y que pertenecen a las pruebas no paramétricas, en conclusión, procederemos a utilizar dichas pruebas.

Tabla 3

Correlación entre las variables: clima organizacional y productividad

Correlaciones				
			Clima Organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	283	283

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

Nota. Esta tabla muestra la correlación entre la variable independiente y dependiente.

Como $p = 0.000 < \alpha = < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; demostrando que entre ambas variables; clima organizacional y productividad si

existe relación, ya que existe una correlación positiva moderada. Esto quiere decir, que es importante que una empresa u organización mantenga un buen clima, puesto que esto si se ve reflejado en la productividad.

Con relación a la hipótesis específica 1 se planteó lo siguiente;

H₀: La autonomía individual si se relaciona con la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020.

H₁: La autonomía individual no se relaciona con la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión autonomía individual y la variable productividad

Correlaciones		Autonomía Individual	Productividad
Rho de Spearman	Autonomía Individual	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,405**
		N	,000
			283

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

Como $p = 0.000 < \alpha = < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación entre la autonomía individual y la productividad, puesto que se obtuvo una correlación positiva moderada. Esto quiere decir que el colaborador se siente mucho mejor, puesto que es libre para tomar ciertas decisiones y no siente depender de su jefe o superior, reflejándolo en la productividad.

En relación a la hipótesis específica 2 se planteó lo siguiente;

Tabla 5

Correlación entre la dimensión grado de estructura del puesto y la variable productividad

Correlaciones			Grado de Estructura del Puesto	Productividad
Rho de Spearman	Grado de Estructura del Puesto	Coefficiente de correlación	1,000	,353**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	283	283

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

Como $p = 0.000 < \alpha = < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo cierta relación entre las variables grado de estructura que impone el puesto y productividad, pues presentan una correlación positiva moderada. Esto quiere decir que los colaboradores consideran que es importante la forma en la que se les comunica las decisiones, objetivos y métodos de trabajo por parte de su superior, lo que repercute en la productividad.

Con relación a la hipótesis específica 3 se planteó lo siguiente;

Tabla 6

Correlación entre la dimensión tipo de reconocimiento y la variable productividad

Correlaciones			Tipo de Reconocimiento	Productividad
Rho de Spearman	Tipo de Reconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,096
		Sig. (bilateral)	.	,107
		N	283	283

Como $p = 0.107 < \alpha > 0.05$ entonces aceptamos la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis alterna; existiendo entre el tipo de reconocimiento y la productividad una correlación positiva muy alta. Esto quiere decir que la mayoría de colaboradores no sienten que reciben un reconocimiento por parte de sus superiores, por lo tanto, se sienten poco motivados, afectando así la productividad de la empresa.

Con relación a la hipótesis específica 4 se planteó lo siguiente;

Tabla 7

Correlación entre la dimensión consideración, conocimiento y apoyo y la variable productividad

Correlaciones			Consideración, Conocimiento y Apoyo	Productividad
Rho de Spearman	Consideración, Conocimiento y Apoyo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 283	,598** ,000 283

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

Como $p = 0.000 < \alpha = < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo entre la consideración, conocimiento, apoyo y la productividad una correlación positiva moderada. Esto quiere decir que la mayoría de los colaboradores se sienten agradecidos y comprometidos con su superior puesto que sienten un apoyo por parte de ellos mismos, incrementando de esta manera la productividad.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad en las Pymes, 2020. A consecuencia de los resultados encontrados, se puede corroborar que se acepta la hipótesis alternativa general que señala que el clima organizacional si se relaciona con la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020. Manteniendo simultaneidad con los resultados de la investigación nacional de Soria (2017). Según su tesis “Clima organizacional y productividad de los trabajadores de fábrica peruana Eternit”, quien señala que todos los días las empresas sufren cambios y transformaciones, ya sea con la adquisición de nuevas tecnologías o el cambio de sus procesos internos, modificando así el comportamiento de sus colaboradores. En relación con lo dicho, se considera que es importante que las empresas tengan un espacio de trabajo agradable donde sus colaboradores se sientan satisfechos, ya que hoy en día el clima organizacional es el reflejo del estado anímico de los colaboradores, es por ello que es de vital importancia identificar las situaciones negativas que de alguna manera puedan afectar el entorno repercutiendo en el nivel de productividad de las mismas.

Asimismo, este resultado coincide con la investigación internacional de Rodríguez (2017), quien en su tesis “El clima organizacional y su relación con la productividad en una industria productora de plásticos”, tuvo como objetivo encontrar el nivel de relación entre ambas variables, obteniendo como resultado que ambas variables mantienen cierto grado de relación, lo que quiere decir que pueden existir otros factores que pueden influir en la misma. En relación a lo mencionado, se puede decir que las empresas u organizaciones que pueden crear entornos percibidos como favorables por parte de los colaboradores y en los que pueden alcanzar su mayor potencial se consideran una fuente clara de ventaja competitiva frente a la competencia lo que repercute en la productividad.

Es por ello que lo mencionado en líneas anteriores guarda una relación estrecha con los resultados encontrados en la presente investigación, puesto que todos ellos mencionan el nivel de importancia del clima organizacional con respecto a la productividad y como su dependencia vuelve efectiva las labores de las empresas. Por otro lado, como parte de las conclusiones se decidió verificar si las dimensiones del clima organizacional guardan relación con la variable productividad.

En lo que respecta a la dimensión autonomía individual en relación a la variable productividad, se demuestra que si existe una correlación positiva moderada, esto quiere decir que están relacionadas entre sí, manteniendo simultaneidad con la investigación de Goicochea (2017) quien señala que la autonomía brinda una sensación de seguridad a los colaboradores, ya que la persona logra ejercer su propia voluntad y a su vez esta estaría relacionada con la productividad en las empresas.

Con relación a la dimensión grado de estructura del puesto en relación a la variable productividad, se demuestra que si existe una correlación positiva moderada, esto quiere decir que están relacionadas entre sí, guardando relación con los resultados obtenidos por Chavez (2019) quien afirma que el diseño de puesto influye significativamente en la productividad, ya que los colaboradores sienten que desempeñarían mejor su función si están en el puesto correcto.

En cuanto a la dimensión tipo de reconocimiento en relación a la variable productividad existe una correlación positiva muy alta, lo que significa que la dimensión no guarda relación con la variable, puesto que se aceptó la hipótesis nula, lo que no coincide con la investigación de Joglar (2014) puesto que menciona que el tipo de reconocimiento es algo que el colaborador recibe a cambio de su servicio ya sea a través de sus honorarios, bonos o efectivo, lo que repercute en la productividad.

Por último, la dimensión consideración, conocimiento y apoyo si guardan relación con la variable productividad, ya que posee una correlación positiva moderada, lo que coincide con la investigación de Goicochea (2017) puesto que menciona que en esta dimensión, toma en consideración lo que un colaborador recibe por parte de sus superiores en contraprestación a su esfuerzo, lo que se relaciona con la productividad.

REFERENCIAS

- Hernández. (2014). *Aspectos básicos de la productividad*. México.
- Soria. (2017). *Clima organizacional y productividad de los trabajadores de fabrica peruana Eternit*. Lima.
- Rodríguez, Y. Y. (2017). *El clima organizacional y su relación con la productividad en una industria productora de plasticos*. Ambato.
- INEI. (I Trimestre 2020). *Demografía empresarial en el Perú*. Lima.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*.
- Brace. (2008). Metodologia de la Investigación. En R. Hernandez Sampieri, C. Fernandez Collado, & P. Baptista Lucio, *Metodologia de la Investigación* (pág. 259). México: Mc Graw Hil.
- Brito, J. (2018). *El clima organizacional como estrategia de mejora en una*. México: Dialnet.
- Chiavenato, I. (1992). Clima Organizacional. En C. Idalberto, *Gestión del Talento Humano* (pág. 26). Bogotá: McGRAW-HILL.
- Kast. (1988). *Administración en las organizaciones 4ª Edición*. McGraw Hill.
- Marx, K. (1980). *El Capital*. Berlin: Dietz Verlag.
- Paredes, C. E., & Zuloeta, C. (2019). *La relación del clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa constructora Jh Macc E.I.R.L. en el periodo 2019*. Cajamarca.
- Vargas, M. F. (2019). *El clima organizacional y la productividad en las industrias madereras de la ciudad de La Paz*. La Paz.
- Bardales, O. (2019). *El clima organizacional y la productividad de los trabajadores del banco Azteca, Ekt San Martin de Porres*. Huánuco.

- Flores, S. D. (2018). *Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de una sección de matemáticas de una univerisdad privada del Perú, Lima - 2018*. Lima.
- Moreira, L. M. (2018). *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí - Ecuador*. Lima.
- Martínez, Y. G., & Gonzáles, S. M. (2017). *Estudio del clima laboral y su Influencia en la productividad y en desempeño del hotel Sheraton ubicado en la ciudad de Guayaquil* . Guayaquil.
- Arévalo, L. C. (2018). *Propuesta para la implementación de un plan de acción estratégico que permita potencializar el clima organizacional: herramienta eficaz para el desarrollo del talento humano y productividad del restaurante Galápagos S.A.S. Colombia*.
- Bastidas, J. A., Jimenez, L. M., & Vanegas, A. P. (2019). *Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia TDA*. Colombia.
- Cambo, E. L. (2018). *El clima organizacional y la productividad del sector carrocero de la provincia de Tungurahua*. Ambato - Ecuador.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, L. (2007). *Características del clima organizacional*. México: Trillas.
- Hernández. (2000). *Productividad y Mercado de trabajo*. México: Plaza y Valdés.
- Nuñez, O., & Sánchez, R. (2016). *Indicadores de productividad Para la industria Portuaria*. Santiago de Chile.

- Dominguez , L., Ramírez , A., & Garcia, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 62-63.
- Cuevas Duarte, García Sánchez, & Villa Rodriguez. (2011). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- Meneses, K. J. (2019). *STRATEGIES OF ATTRACTION AND RETENTION OF HUMAN*. Bogotá.
- Figueroa Vera, T. Y., & Bravo Santana, V. P. (2020). *Pymes de Manabí y su impacto en la generación de empleo*. Portoviejo.
- Westreicher, G. (2015). Pyme – Pequeña y mediana empresa. *Economipedia*.
- Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes”. (24 de Abril de 2019). *Gestion*.
- Gestión. (24 de abril de 2019). Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes”. *Gestion*.
- Goicochea, D. (2017). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017*. Lima.
- Chavez , J. (2019). *Diseño de puesto y productividdd laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay - Huaral*. Huacho.
- Joglar, N. (2014). *Motivaciòn y reconocimiento*. Mèxico.
- Herrera, M. (2018). *Formula para càlculo de la muestra en poblaciones finitas*.

ANEXOS

INSTRUMENTO PARA LA TOMA DE DATOS

El presente instrumento llamado cuestionario tiene como meta fundamental obtener información sobre la percepción del clima organizacional en las pymes.

El cuestionario será anónimo y la información que se obtenga será utilizada únicamente para fines de tipo académico y que se garantiza estricta condición de confidencialidad.

I. Instrucciones:

En el siguiente cuadro según su respuesta hacer click según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación donde; siempre 5, casi siempre 4, a veces 3, casi nunca 2 y nunca 1.

Edad: _____ Sexo: _____ Distrito: _____ Cargo: _____

Tabla 8

Instrumento para la toma de datos: cuestionario

CLIMA ORGANIZACIONAL	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
DIMENSIÓN:X1: Autonomía individual					
1. ¿En el lugar donde laboro hay confianza en la responsabilidad propia respecto al trabajo? 2. ¿Si estoy haciendo bien las cosas, sigo adelante en vez de consultarlo con mi jefe?					
DIMENSIÓN:X2: Grado de estructura del puesto					
3. ¿Cumplo con los objetivos propuestos por mi jefe en el tiempo indicado? 4. ¿Se me hace fácil el método de trabajo impartido por la empresa?					
DIMENSIÓN:X3: Tipo de reconocimiento					
5. ¿Recibo algún tipo de bono por el cumplimiento de una meta o un objetivo asignado? 6. ¿Recibo algún tipo de comisión por el cumplimiento de una meta o un objetivo asignado? 7. ¿Me siento satisfecho con mi remuneración asignada?					
DIMENSIÓN:X4: Consideración, agradecimiento y apoyo					

8. ¿En el lugar donde trabajo, se realizan eventos en forma de agradecimiento?					
9. ¿En la empresa donde trabajo, se realizan reconocimientos por consideración?					
PRODUCTIVIDAD					
DIMENSIÓN: Y1 Dimensión técnica					
1. ¿Desempeño mis actividades utilizando pocos recursos materiales?					
2. ¿Cumplo con los objetivos establecidos por la institución?					
3. ¿Desarrollo mis actividades en el menor tiempo posible?					
DIMENSIÓN: Y2: Dimensión económica					
4. ¿La rentabilidad de la empresa creció por el eficiente trabajo que vengo desarrollando?					
5. ¿Mi jefe maneja adecuadamente la parte económica del área que tiene a cargo?					
DIMENSIÓN: Y3: Dimensión social					
6. ¿Me llevo bien con mis compañeros de trabajo?					
7. ¿El salario que percibo contribuye a una mejora de calidad de vida?					

Nota. Esta tabla muestra las preguntas del cuestionario que fueron aplicadas para conocer la percepción de los colaboradores de diferentes pymes con respecto al clima organizacional y su relación con la productividad.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Tabla 9

Variable Clima organizacional en la dimensión autonomía individual

ITEM	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
¿En el lugar donde laboro hay confianza en la responsabilidad propia respecto al trabajo?	193	68%	78	27%	12	4%	0	0%	0	0%
¿Si estoy haciendo bien las cosas, sigo adelante en vez de consultarlo con mi jefe?	108	38%	134	47%	29	10%	6	2%	6	2%
	151	53%	106	37%	21	7%	3	1%	3	1%

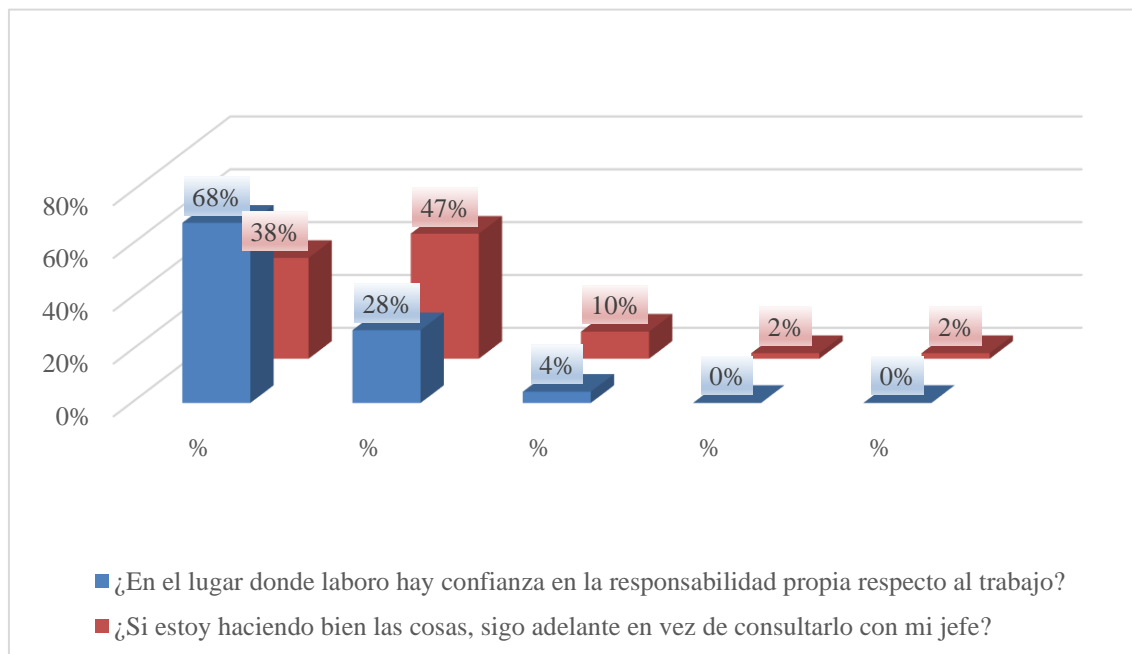


Figura 4 Variable Clima organizacional en la dimensión autonomía individual.

Se muestra en la tabla 3 que el 53% de mis encuestados respondieron siempre, un 37% casi siempre, un 7% a veces, un 1% casi nunca y nunca respectivamente. Esto quiere decir que la mayoría de los colaboradores en las empresas PYME se sienten con la autonomía de poder tomar decisiones por ellos mismos, sin verse en la necesidad de consultarlo con su jefe o superior.

Tabla 10

Variable Clima organizacional en la dimensión grado de estructura del puesto

ITEM	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
¿Cumplo con los objetivos propuestos por mi jefe en el tiempo indicado?	136	48%	123	43%	24	8%	0	0%	0	0%
¿Se me hace fácil el método de trabajo impartido por la empresa?	168	59%	109	38%	6	2%	0	0%	0	0%
	152	53%	116	40%	15	5%	0	0%	0	0%

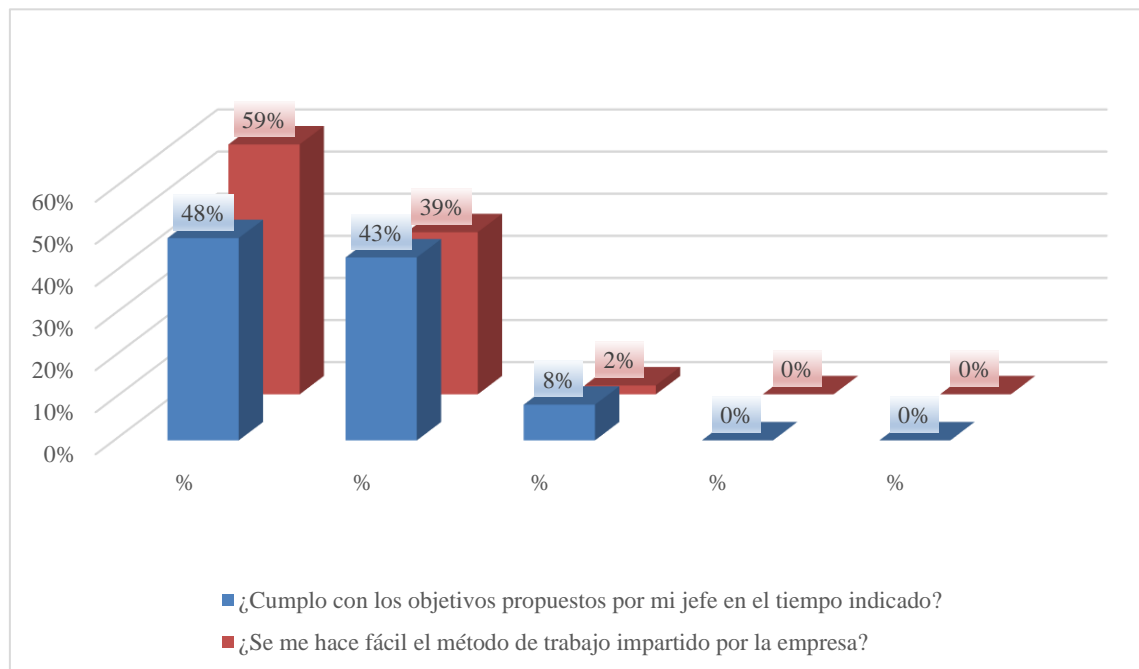
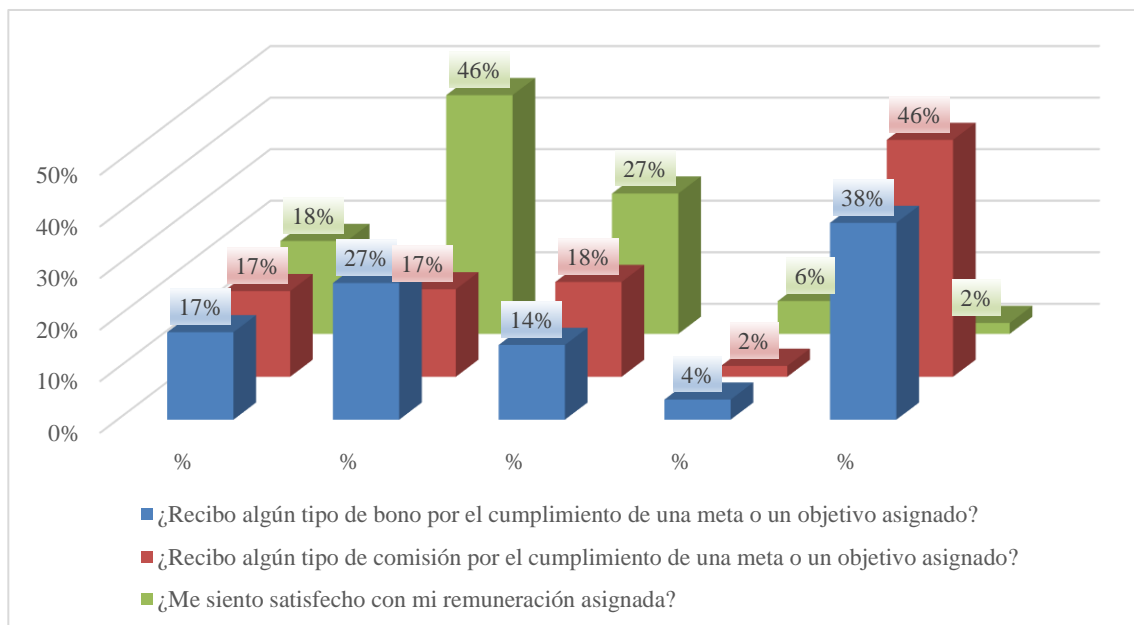


Figura 5 Variable Clima organizacional en la dimensión grado de estructura del puesto

Se muestra en la tabla 4 que el 53% de mis encuestados respondieron siempre, un 40% casi siempre, un 5% a veces, un 0% casi nunca y nunca respectivamente. Con respecto a lo expuesto, se puede decir que la mayoría de los colaboradores sienten que, si cumplen con los objetivos, metas y métodos impartidos por la empresa, cabe recalcar que en esta dimensión influye mucho la forma en la que el jefe o superior lo comunica a sus subordinados.

Tabla 11
Variable Clima organizacional en la dimensión tipo de reconocimiento

ITEM	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
¿Recibo algún tipo de bono por el cumplimiento de una meta o un objetivo asignado?	48	16%	75	26%	41	14%	11	3%	108	38%
¿Recibo algún tipo de comisión por el cumplimiento de una meta o un objetivo asignado?	47	16%	48	16%	52	18%	6	2%	130	45%
¿Me siento satisfecho con mi remuneración asignada?	51	18%	131	46%	77	27%	18	6%	6	2%
	49	17%	85	29%	57	20%	12	4%	81	28%


Figura 6 Variable Clima organizacional en la dimensión tipo de reconocimiento

Se muestra en la tabla 5 que el 29% de mis encuestados respondieron casi siempre, un 28% nunca, un 20% a veces, un 17% siempre y un 4% casi nunca. Según los encuestados, gran parte de los colaboradores sienten que, si perciben un reconocimiento extra por su esfuerzo y compromiso, sin embargo, por otro lado, gran parte de ellos sienten que nunca han sido recompensados. Considero que es importante puesto que si el colaborador siente aprecio por parte de la empresa se sentirá mas comprometido. por lo tanto, mejorara la productividad en la empresa.

Tabla 12

Variable Clima organizacional en la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo

ITEM	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
¿En el lugar donde trabajo, se realizan eventos en forma de agradecimiento?	103	36%	111	39%	36	12%	16	5%	17	6%
¿En la empresa donde trabajo, se realizan reconocimientos por consideración?	91	32%	111	39%	53	18%	22	7%	6	2%
	97	34%	111	39%	45	15%	19	6%	12	4%

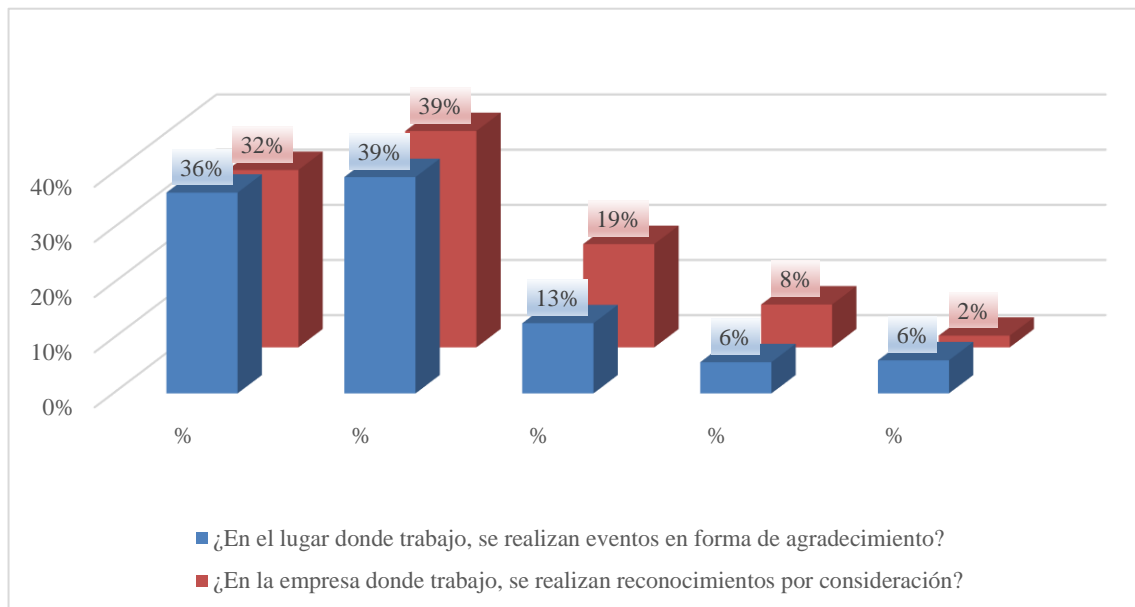
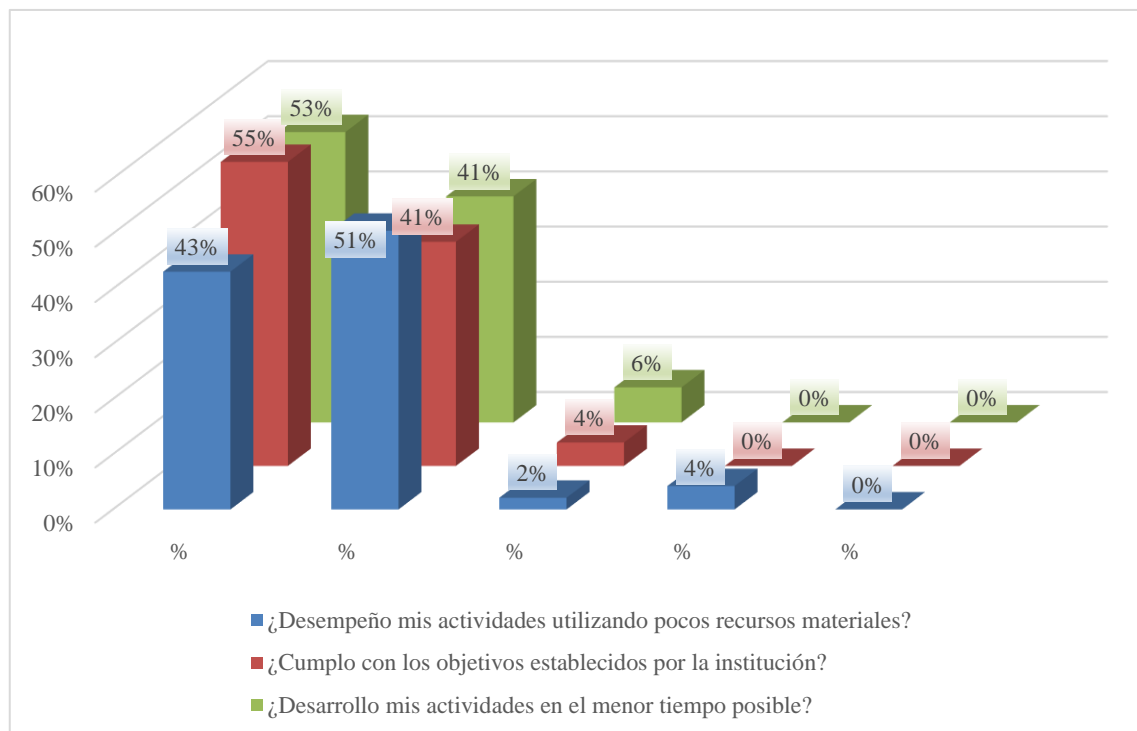


Figura 7 Variable Clima organizacional en la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo

Se muestra en la tabla 6 que el 39% de mis encuestados respondieron casi siempre, un 34% siempre, un 15% a veces, un 6% casi nunca y un 4% nunca. En relación a lo expuesto, se puede decir que la mayoría de los colaboradores sienten que, si reciben un reconocimiento especial o un reconocimiento en mención a su esfuerzo, ellos se sienten mas comprometidos con la empresa.

Tabla 13
Variable Productividad en la dimensión técnica

ITEM	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
¿Desempeño mis actividades utilizando pocos recursos materiales?	122	43%	143	50%	6	2%	12	4%	0	0%
¿Cumplo con los objetivos establecidos por la institución?	156	55%	115	40%	12	4%	0	0%	0	0%
¿Desarrollo mis actividades en el menor tiempo posible?	149	52%	116	40%	18	6%	0	0%	0	0%
	142	50%	125	44%	12	4%	4	1%	0	0%


Figura 8 Variable Productividad en la dimensión técnica

Se muestra en la tabla 7 que el 50% de mis encuestados respondieron siempre, un 44% casi siempre, un 4% a veces, un 1% casi nunca y un 0% nunca.

Tabla 14
Variable Productividad en la dimensión económica

ITEM	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
¿La rentabilidad de la empresa creció por el eficiente trabajo que vengo desarrollando?	97	34%	150	53%	30	10%	6	2%	0	0%
¿Mi jefe maneja adecuadamente la parte económica del área que tiene a cargo?	151	53%	102	36%	30	10%	0	0%	0	0%
	124	43%	126	44%	30	10%	3	1%	0	0%

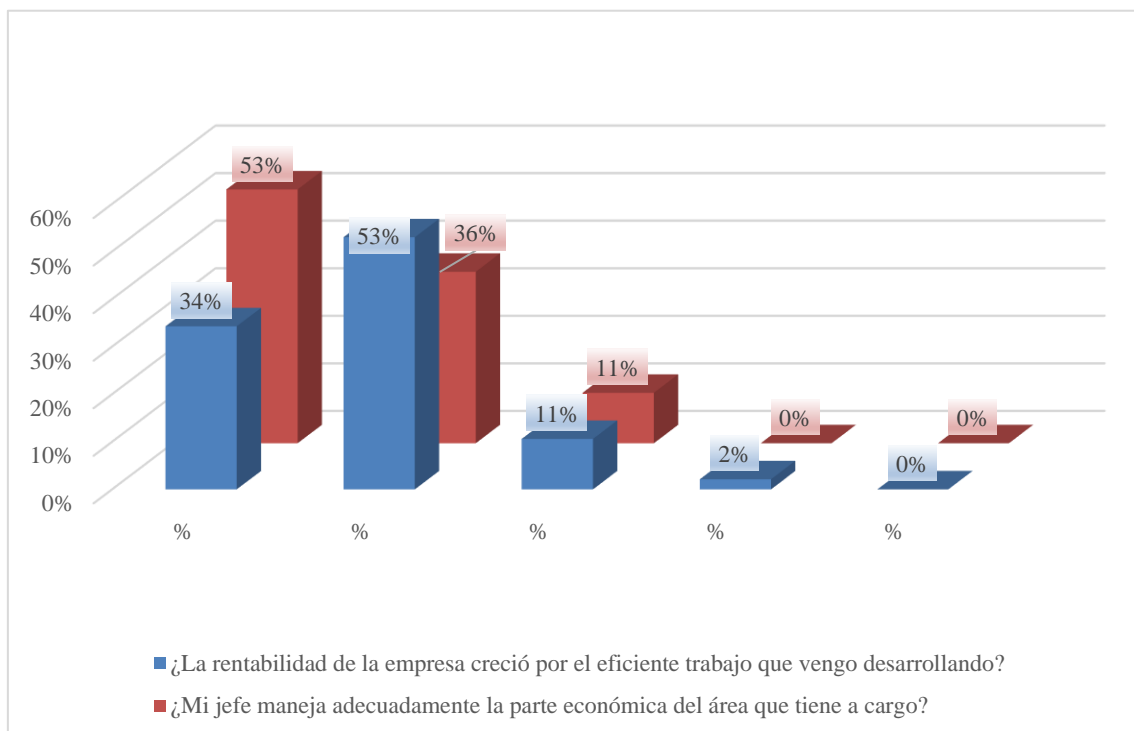


Figura 9 Variable Productividad en la dimensión económica

Se muestra en la tabla 8 que el 44% de mis encuestados respondieron casi siempre, un 43% siempre, un 10% a veces, un 1% casi nunca y un 0% nunca.

Tabla 15
Variable Productividad en la dimensión social

ITEM	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
¿Me llevo bien con mis compañeros de trabajo?	169	59%	96	33%	18	6%	0	0%	0	0%
¿El salario que percibo contribuye a una mejora de calidad de vida?	62	21%	143	50%	60	21%	18	6%	0	0%
	116	40%	120	42%	39	13%	9	3%	0	0%

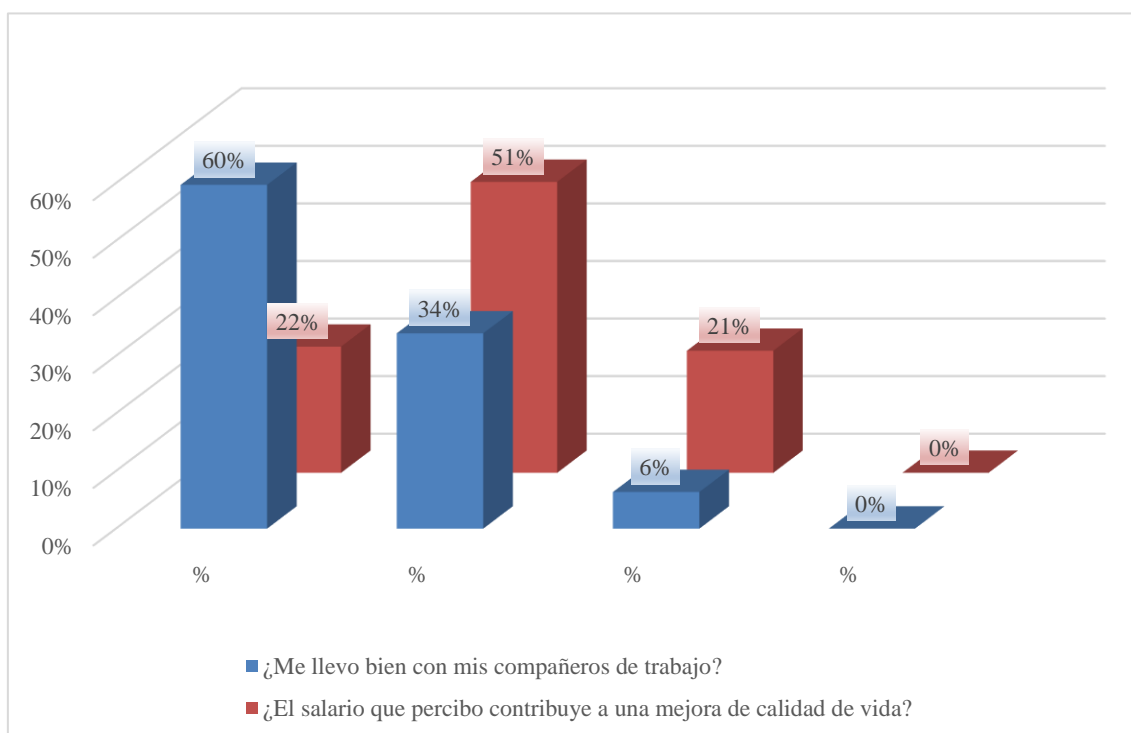


Figura 10 Variable Productividad en la dimensión social

Se muestra en la tabla 9 que el 42% de mis encuestados respondieron casi siempre, un 40% siempre, un 13% a veces, un 3% casi nunca y un 0% nunca.

Tabla 16
Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1		Diseño metodológico
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020	El clima organizacional si se relaciona con la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020	Clima organizacional		La presentación investigación como tipo de diseño a la investigación no experimental, transversal, correlacional causal.
			Dimensiones		Población
			Autonomía individual	Responsabilidad Independencia de los colaboradores	1067 pyme de Los Olivos
			Muestra		283 colaboradores de empresas Pymes del distrito de Los Olivos
			Grado de estructura del puesto	Comunicación de objetivos Métodos de trabajos	
			Tipo de recompensa	Bonos Comisiones Remuneración	
Consideración, agradecimiento y apoyo	Eventos Reconocimientos				

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas	Variable 2		
<p>¿Qué relación existe entre la autonomía individual y la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el grado de estructura del puesto y la productividad en las Pymes, Los Olivos, ¿2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el tipo de recompensa nos permite y la productividad en las Pymes, Los Olivos, ¿2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la consideración, agradecimiento, apoyo y la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre la autonomía individual y la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020</p> <p>Determinar la relación entre el grado de estructura que impone el puesto y la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020</p> <p>Determinar la relación entre el tipo de recompensa y la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la consideración, agradecimiento, apoyo y la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020</p>	<p>La autonomía individual si se relaciona con la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020</p> <p>El grado de estructura que impone si se relaciona con la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020</p> <p>El tipo de recompensa si se relaciona con la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020</p> <p>La consideración, agradecimiento y apoyo si se relaciona con la productividad en las Pymes, Los Olivos, 2020</p>	Productividad		
			Dimensiones		
			Técnica	Eficiencia Efectividad Eficacia	
			Económica	Rentabilidad Economicidad	
			Social	Calidad de vida del trabajador Relaciones interpersonales internas	