



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN  
LA EMPRESA TANDIA DE LIMA, PERÚ: UN ESTUDIO DE CASO  
POSPANDEMIA, 2023**

**Línea de investigación:  
Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el Título Profesional de Economista

**Autor**

Palomino Cama, Valerio Gabriel

**Asesora**

Trancón Peña, Imelda Iraida  
ORCID: 0000-0002-3688-1650

**Jurado**

Coayla Coayla, Adalberto Edelina  
Paredes Taípe, Francisco Aquilino  
Flores Palomino, Floresmilo

**Lima - Perú**

**2025**



# ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA TANDIA DE LIMA, PERÚ: UN ESTUDIO DE CASO POSTPANDEMIA, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

30%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

14%

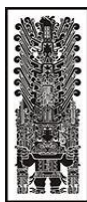
PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="https://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="https://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="https://repositorio.uleam.edu.ec">repositorio.uleam.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	1%
11	<a href="https://dspace.unach.edu.ec">dspace.unach.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN  
LA EMPRESA TANDIA DE LIMA, PERÚ: UN ESTUDIO DE CASO POSPANDEMIA,  
2023

Línea de investigación:

Desarrollo Empresarial

Tesis para optar por el Título Profesional de Economista

Autor:

Palomino Cama, Valerio Gabriel

Asesor:

Trancón Peña, Imelda Iraida

ORCID: 0000-0002-3688-1650

Jurado:

Coayla Coayla, Adalberto Edelina

Paredes Taípe, Francisco Aquilino

Flores Palomino, Floresmilo

Lima - Perú

2025

## **DEDICATORIA**

A mis padres y mi querida Mamama. Con todo mi corazón, dedico este trabajo a ustedes. Agradezco profundamente su amor, apoyo y fortaleza durante los momentos más difíciles de mi vida. Sin su inquebrantable fe en mí, no habría logrado superar los desafíos que enfrenté. Su presencia y cariño fueron la luz en mi oscuridad, y por ello, les estaré eternamente agradecido.

## AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi familia por su apoyo incondicional. En especial, a mi madre, Nora Cama, por estar siempre a mi lado, brindándome su amor y respaldo constante.

A mis profesores de la universidad, especialmente a la doctora Imelda Trancon, por su apoyo y por inculcarme el amor por la investigación. Su guía y dedicación han sido fundamentales para mi desarrollo académico.

A mis amigos Arturo, Evelyn y Adriana, quienes me apoyaron con sus valiosas ideas para mejorar este trabajo. Su colaboración y amistad han sido invaluable, a Alvaro Ravichagua, por su confianza en mí y su constante apoyo.

Finalmente, a dos personas muy importantes en mi formación práctica, José Manuel Villarán y José Francisco Gushiken, por sus enseñanzas y orientación. Su experiencia y conocimiento han sido esenciales para mi crecimiento profesional.

## ÍNDICE

RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. Descripción y formulación del problema.....	11
<i>1.1.1. Problema General.....</i>	<i>15</i>
<i>1.1.2. Problemas específicos.....</i>	<i>15</i>
1.2. Antecedentes .....	15
<i>1.2.1. Antecedentes nacionales .....</i>	<i>15</i>
<i>1.2.2. Antecedentes internacionales.....</i>	<i>19</i>
1.3. Objetivos.....	21
<i>1.3.1. Objetivo General.....</i>	<i>21</i>
<i>1.3.2. Objetivos Específicos .....</i>	<i>21</i>
1.4. Justificación .....	22
1.5. Hipótesis .....	23
<i>1.5.1. Hipótesis general .....</i>	<i>23</i>
<i>1.5.2. Hipótesis específicas.....</i>	<i>23</i>
II. MARCO TEÓRICO .....	24
2.1. Clima Organizacional .....	24
<i>2.1.1. Conceptualización.....</i>	<i>24</i>
<i>2.1.2. Teorías del clima organizacional.....</i>	<i>24</i>
<i>2.1.3. Importancia del clima organizacional.....</i>	<i>27</i>
<i>2.1.4. Dimensiones del clima organizacional.....</i>	<i>27</i>
2.2. Productividad laboral .....	29
<i>2.2.1. Conceptualización.....</i>	<i>29</i>

2.2.2. Teorías de productividad laboral.....	30
2.2.4. Importancia de la productividad laboral.....	34
2.2.5. Productividad laboral en tiempo de pandemia por COVID-19.....	34
2.2.6. Productividad laboral postpandemia del COVID-19 .....	35
III. MÉTODO .....	37
3.1. Tipo de investigación .....	37
3.2. Ámbito temporal y espacial .....	37
3.3. Variables.....	37
3.3.1. Variable 1: Clima organizacional.....	37
3.3.2. Operacionalización de las variables .....	39
3.4. Población y muestra .....	40
3.5. Instrumentos.....	41
3.6. Procedimientos.....	41
3.7. Análisis de datos .....	41
3.8. Consideraciones éticas .....	41
IV. RESULTADOS.....	42
4.1. Estadística descriptiva.....	42
4.1.1. Variables según sexo en la empresa TANDIA, 2023 .....	42
4.1.2. Variables por tablas de doble entrada en la empresa TANDIA, 2023 ...	46
4.2. Estadística inferencial .....	48
4.2.1. Prueba de normalidad .....	48
4.2.2. Prueba de hipótesis.....	49
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	52
VI. CONCLUSIONES .....	56
VII. RECOMENDACIONES .....	58

VIII. REFERENCIAS .....	60
IX. ANEXOS.....	66
Anexo A. Matriz de Consistencia .....	66
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos .....	67

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1.</b> Indicador Clime Organizacional .....	38
<b>Tabla 2.</b> Indicador Productivivdad Laboral.....	39
<b>Tabla 3.</b> Matriz Operacional .....	40
<b>Tabla 4.</b> Clima Organizacional, según sexo .....	42
<b>Tabla 5.</b> Productividad , según sexo.....	43
<b>Tabla 6.</b> Eficacia, según sexo .....	44
<b>Tabla 7.</b> Eficiencia , según sexo .....	45
<b>Tabla 8.</b> Clima organizacional y productividad .....	46
<b>Tabla 9.</b> Clima organizacional y eficacia .....	47
<b>Tabla 10.</b> Clima organizacional y eficiencia .....	47
<b>Tabla 11.</b> Prueba de normalidad .....	48
<b>Tabla 12.</b> Correlacion entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa TANDIA , 2023.....	49
<b>Tabla 13.</b> Correlacion entre el clima organizacional y la eficacia laboral en la empresa TANDIA , 2023 .....	50
<b>Tabla 14.</b> Correlacion entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa TANDIA , 2023.....	50

**ÍNDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1.</b> Descripción general de la Empresa .....	14
<b>Figura 2.</b> Flujo de atención de la empresa TANDIA .....	14
<b>Figura 3.</b> Clima organizacional por género en la empresa TANDIA.....	42
<b>Figura 4.</b> Productividad por género en la empresa TANDIA .....	43
<b>Figura 5.</b> Eficacia por género en la empresa TANDIA.....	44
<b>Figura 6.</b> Eficiencia por género en la empresa TANDIA.....	45

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa TANDIA, ubicada en Lima, Perú, a través de un estudio de caso en el período postpandemia, 2023. Esta investigación adoptó un enfoque mixto, con un diseño no experimental y de tipo básico, centrado en un nivel descriptivo-correlacional-causal. La muestra incluyó a 30 empleados, a quienes se les administraron dos cuestionarios tipo Likert. La estadística descriptiva evidenció que la mayoría de los participantes del estudio consideraron que el clima organizacional (60%) y la productividad (73%) son excelentes. Además, la prueba de hipótesis reveló una correlación significativa ( $p = 0.000 < 0.05$ ), positiva y de alta magnitud ( $Rho = 0.765$ ) entre el clima organizacional y la productividad. El estudio realizado pone de manifiesto una relación positiva y directamente proporcional entre el clima organizacional y la productividad en la empresa TANDIA. Esto significa que, a mayor calidad del clima organizacional, mayor será la productividad en términos de eficacia y eficiencia.

*Palabras clave:* clima organizacional, productividad, satisfacción laboral

## ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and labor productivity in the TANDIA company, located in Lima, Peru, through a case study in the post-pandemic period, 2023. This research adopted a mixed approach, with a non-experimental and basic design, focused on a descriptive-correlational-causal level. The sample included 30 employees, who were administered with two Likert-type questionnaires. Descriptive statistics showed that most study participants considered organizational climate (60%) and productivity (73%) to be excellent. In addition, the hypothesis test revealed a significant correlation ( $p = 0.000 < 0.05$ ), positive and high magnitude ( $Rho = 0.765$ ) between organizational climate and productivity. The study conducted highlights a positive and directly proportional relationship between organizational climate and productivity in the TANDIA company. This means that the higher the quality of the organizational climate, the higher the productivity in terms of effectiveness and efficiency.

*Keywords:* organizational climate, productivity, job satisfaction

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Descripción y formulación del problema

A escala mundial la sociedad atravesó una crisis económica de gran trascendencia que afectó seriamente el campo laboral aumentando la tasa de desempleados, y encareciendo las condiciones y los ambientes adecuados para el desarrollo de las labores de quienes conservaron sus empleos tras la pandemia, lo cual ha hecho que muchas personas terminen renunciando o rotando, generando graves problemas en la empresa.

Con el surgir de la pandemia “el mundo del trabajo se ha visto muy afectado por la aplicación de medidas de confinamiento, en particular, varias formas de cierre de lugares de trabajo” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020, p.2) estas medidas se decretaron para reducir la velocidad de propagación del virus.

Una gran mayoría de las personas infectadas desarrollan una enfermedad respiratoria de leve a moderada y presentan síntomas que se resuelven por sí solas sin un tratamiento específico, sin embargo, algunas otras se enferman gravemente y necesitan atención médica urgente. Las personas adultas mayores y aquellas que presentaban condiciones médicas subyacentes o crónicas tienen mayor probabilidad de desarrollar cuadros respiratorios muy graves. Todas las personas, en diferentes grados y de distintos grupos etarios presentaban una alta probabilidad de contraer el virus del COVID-19 y enfermarse gravemente o morir.

La mejor manera de prevenir y frenar los contagios era en su momento comprender completamente cómo se desarrolla la enfermedad y se propaga el virus. No obstante, para la ciencia, cuando inició el brote de esta enfermedad, no se tenía ninguna información al respecto. A la sociedad le tomó tiempo entender y planificar estrategias para combatir y frenar el COVID-19.

Al mismo tiempo, las empresas tomaron como medida para combatir la crisis económica ocasionada por la pandemia, y al mismo tiempo, evitar el mayor número de

contagios, desarrollar las actividades laborales de forma remota como modalidad de trabajo, ello tuvo repercusiones en el compromiso de los colaboradores.

Este llamado compromiso para con la empresa afecta seriamente los resultados de estas entidades, estimulando a las organizaciones durante épocas de expansión, pero también en aquellas condiciones en las cuales los mercados presentan una alta volatilidad e incertidumbre (Steelcase Inc., s.f). La fuerza laboral que no se encuentra cómoda con el clima organizacional existente en la empresa presenta disconformidad y desmotivación, factores emocionales que se traducen en costos de producción, ralentización y paralización de los proyectos de las empresas, lo que pone en riesgo el logro de objetivos, así como el esfuerzo de los empleados comprometidos. Es posible que algunas empresas sean capaces de absorber los efectos negativos de algunos trabajadores, pero muchos dueños o gerentes no son conscientes de lo importante que es este problema, en principio individual, puesto que a largo plazo se convierte en un problema generalizado.

Hoy en día, en el Perú, la pandemia ha configurado el escenario perfecto para poner a prueba la resiliencia e innovación de las organizaciones, lo cual se evidencia en la decisión de múltiples organizaciones de adaptar sus procesos y cambiar la manera de trabajar para poder sobrevivir a la crisis existente (Tafur, 2020).

Sobre esta base, siguiendo con la línea de investigación “Competitividad Industrial, Diversificación Productiva y Prospectiva”, se considera necesario desarrollar una investigación que evalúa la correlación entre las variables de estudio en tiempos resultantes de la aparición del COVID-19.

A nivel internacional, cada vez son más las empresas que demuestran tener un mayor interés por mejorar el clima organizacional, llevando a cabo estudios y aplicando nuevas formas de mejorar las relaciones laborales entre el personal, lo cual incide positivamente en su desempeño en el trabajo. Las empresas en el Perú no son ajenas a esta situación, así lo

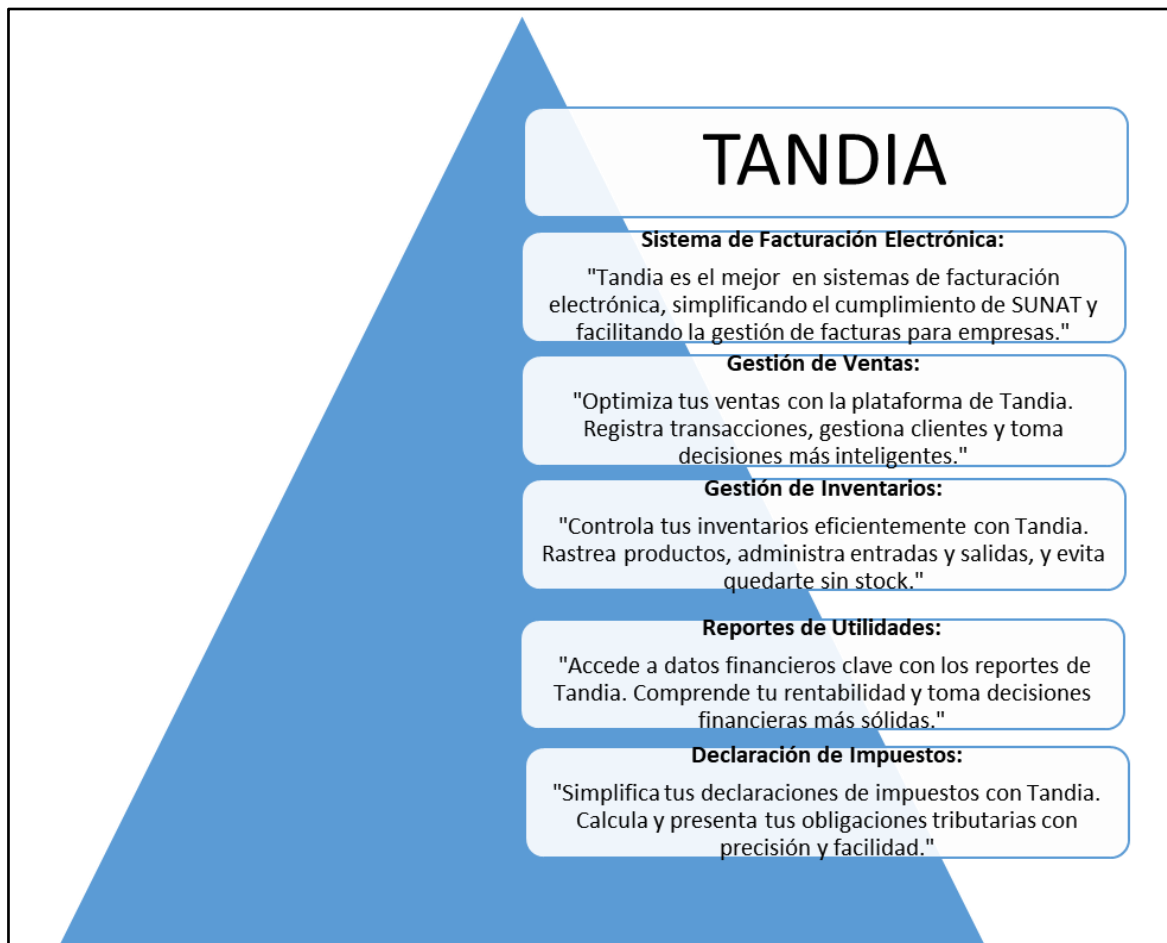
demuestran estudios en los que señala que uno de los factores más importantes para que un trabajador decida a postularse a una vacante de trabajo es el tipo de clima laboral que se maneja dentro de una empresa, así como el nivel de crecimiento profesional que la entidad pueda ofrecerle como colaborador de esta. En consecuencia, a ello, nace la importancia de crear un buen clima laboral, objetivo que “se relaciona íntimamente con una buena *employee experience* (experiencia del empleado) y, asimismo, con programas que contemplen planes de desarrollo y crecimiento profesional de la gente en la organización” (Moroni, 2021, párr. 3).

La presente investigación tuvo lugar en una empresa dedicada al rubro de programas informáticos y equipos de telecomunicaciones en comercios especializados en la cual, en un contexto del floreciente panorama de startups en Perú, se destaca como una empresa dedicada a proporcionar sistemas de facturación electrónica y soluciones para la gestión de negocios, este sector en constante crecimiento refleja el potencial de innovación y eficiencia que estas empresas aportan a la economía peruana. A medida que las inversiones en startups continúan aumentando en el país, es crucial examinar dichas variables en empresas como TANDIA.

Los startups, con su naturaleza dinámica y su rápido crecimiento, enfrentan desafíos únicos en términos de cultura empresarial y gestión del talento. A menudo, estas empresas se encuentran en un estado de cambio constante, adaptándose y evolucionando a medida que buscan ganar terreno en sus respectivos mercados. En este proceso de desarrollo, evaluar y optimizar el clima organizacional se convierte en un factor clave para su éxito.

**Figura 1**

*Descripción general de la Empresa*



*Nota.* Elaboración propia

**Figura 2**

*Flujo de atención de la empresa TANDIA*



*Nota.* Elaboración propia

### ***1.1.1. Problema General***

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023?

### ***1.1.2. Problemas específicos***

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la eficacia laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023?

## **1.2. Antecedentes**

### ***1.2.1. Antecedentes nacionales***

Aliaga (2022) realizó una investigación en un hospital de Ucayali con el propósito de analizar la correspondencia entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores. Para ello, fue de tipo básico con un diseño no experimental, correlacional, utilizando una muestra de 162 participantes y aplicando instrumentos de medición previamente validados con el Alfa de Cronbach. Los resultados descriptivos mostraron que el clima organizacional fue calificado como medio por la mayoría de los encuestados (56%), seguido por aquellos que lo consideraron alto (44%). En cuanto a la productividad, el 57% de los encuestados la calificaron como media y el 43% como alta. Respecto a la eficacia y eficiencia, el 99% de los encuestados indicaron que ambas estaban en un nivel alto. Los resultados revelaron que no existe una correlación significativa entre las variables ( $p=0,136$ ;  $Rho=0,118$ ). Sin embargo, se observó una correlación significativa entre clima organizacional y eficacia ( $p=0,001$ ;  $Rho=0,254$ ), pero no significativa con la eficiencia ( $p=0,019$ ;  $Rho=0,810$ ).

Angulo (2022) llevó a cabo una investigación con el objetivo de identificar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los 42 docentes de la I.E. 5082 Sarita Colonia siendo su estudio de tipo básico y nivel descriptivo-correlacional, utilizando

cuestionarios. Los resultados mostraron una relación fuerte, directa y significativa entre las variables ( $r=0,509$ ,  $p = 0,000$ ). Además, se corroboró una fuerte asociación entre el clima organizacional con la eficiencia ( $p=0,000$ ;  $r=0,511$ ) y eficacia ( $p=0,000$ ;  $r=0,249$ ).

Echevarria et al. (2022) realizaron un estudio con un enfoque cuantitativo, basándose en un método deductivo con un nivel correlacional, con el objetivo fundamental de mejorar la productividad laboral y, al mismo tiempo, satisfacer las necesidades tanto de los colaboradores como de la organización. Se concluyó que la motivación se encuentra significativamente relacionada con la productividad laboral ( $r = 0.478$ ,  $p = 0.000$ ). En otras palabras, se observó que cuando la motivación de los colaboradores aumentaba significativamente su productividad laboral también lo hacía de manera óptima. A partir de los resultados obtenidos se sugirió que la municipalidad considere implementar un monitoreo psicosocial enfocado en el clima laboral, dado que esto proporcionaría una visión más precisa del estado de ánimo y el bienestar de los empleados en la organización, dado que al evaluar los resultados del monitoreo la municipalidad podría desarrollar estrategias y medidas que estén alineadas con su cultura organizacional, lo que contribuye al logro de resultados favorables. De manera adicional se resaltó que cuando los colaboradores se encuentran debidamente motivados su nivel de productividad laboral se vuelve óptimo, beneficiando a los empleados y empresa.

Inga et al. (2022) en su estudio a nivel descriptivo con un enfoque cuantitativo sobre el clima organizacional y la productividad en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, tuvo como objetivo evidenciar que el clima organizacional es percibido como adecuado, según afirmaron la mayoría de encuestados (63%), la productividad fue percibida como muy alta (55%) y alta (41%), la eficiencia fue evaluada entre muy alta (43%) y alta (40%), la eficacia fue calificada entre alta (65%) y muy alta (23%). Según la prueba de hipótesis, existe correlación significativa, positiva y directamente proporcional entre las variables ( $p=0.000$ ;  $r=0.461$ ).

Peña (2021) tuvo el objetivo principal de analizar la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco, empleando una metodología cuantitativa de tipo aplicada con un diseño no experimental y transversal. La muestra abarcó a 40 empleados y aplicando un cuestionario. Los resultados obtenidos indicaron la existencia de una relación significativa entre las variables ( $r_s = 0.580$ ,  $p = 0.000$ ). Asimismo, se observó que el trabajo remoto estaba relacionado con las diferentes dimensiones como los factores ( $Rho = 0.464$ ;  $p = 0.003$ ), el desarrollo ( $Rho = 0.550$ ,  $p = 0.000$ ) y el desempeño ( $Rho = 0.556$ ,  $p = 0.000$ ). A modo de conclusión, los resultados de esta investigación destacaron la existencia de una relación positiva y significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco durante el año 2021. Los datos sugieren que la implementación del trabajo remoto puede influir de manera favorable en diferentes dimensiones de la productividad laboral.

Ibárcena (2020) realizó un estudio en el que analizó la relación entre el clima y productividad laboral en administrativos de la Red de Salud de Arequipa. Fue de enfoque cuantitativo, con un diseño transversal correlacional, y abarcó una población de 99 trabajadores, a quienes se les aplicaron encuestas para evaluar cada variable. El 55% de los encuestados consideró que el clima organizacional era de nivel medio, seguido por un 32% que lo calificó como alto. Además, el 76% de los trabajadores afirmó que la productividad laboral era media, mientras que el 16% la consideró alta. La efectividad fue calificada mayoritariamente como alta (59%) y media (37%). De manera similar, la eficiencia fue evaluada como alta por el 69% y como media por el 27% de los encuestados. La prueba de correlación reveló que, a medida que los directivos de la institución fomenten un mejor clima organizacional, podrán incrementar la productividad ( $p=0.000$ ;  $r=0.429$ ).

Por otra parte, los autores Belsuzarri y Acosta (2020) realizaron un estudio en el que determinaron la relación de clima organizacional con desempeño laboral en colaboradores de

una PYME del sector ingeniería de Lima. Se desarrolló una investigación correlacional y cualitativa con una población de 225 operarios aplicándoles una encuesta, la cual arrojó como resultado una asociación positiva.

Otro antecedente es el de Guerra (2020), en el que se buscó determinar la relación del clima organizacional con desempeño laboral en colaboradores de una organización. Este estudio se enmarcó en lo prospectivo debido a que los datos fueron recolectados de una fuente primaria no experimental. Los resultados demostraron una correlación positiva entre los factores indagados.

Castillo (2019), en el cual se propuso determinar la existencia de una relación del clima organizacional con desempeño laboral de 34 empleados de la empresa Digucy E.I.R.L. Fue de tipo descriptivo correlacional, y enfoque cuantitativo. Los resultados de la aplicación de los instrumentos revelaron que el clima organizacional es percibido como regular por el 44% y como malo por el 32% de los encuestados. La eficiencia fue calificada como mala por el 41% y regular por el 32%. La eficacia se ubicó entre regular (50%) y buena (27%).

Ortiz-Campillo et al. (2019) investigaron el impacto del clima organizacional en la productividad laboral en IPS, planteando un estudio correlacional. Recopilaron información mediante cuestionarios tipo Likert aplicados a 187 empleados. Los resultados mostraron que, cuando el clima organizacional es alto, el 97% de los trabajadores logra una alta productividad. En contraste, cuando el clima organizacional es bajo, solo el 54% de los encuestados alcanza una alta productividad. El estudio demostró una correlación estadísticamente significativa entre las variables, así como, con sus dimensiones eficiencia en la estructura organizacional ( $p=0,000<0,05$ ;  $Rho=0,407$ ) y la eficacia en el ambiente físico ( $p=0,000<0,05$ ;  $Rho=0,687$ ).

Un último antecedente considerado fue el estudio realizado por Rosales (2019), en el cual se buscó comprobar la existencia de una relación del clima organizacional con desempeño laboral, bajo un enfoque cuantitativo. La muestra fue de 145 personas y se empleó un

cuestionario. Los resultados demostraron una correlación positiva entre las variables, así como, el clima organizacional fue calificado como inadecuado por el 40% y regular por el 32% de los encuestados. Además, la productividad fue percibida como regular por el 53% y eficiente por el 30%. La prueba de hipótesis mostró una correlación significativa entre variables ( $Rho = 0.542$ ;  $p = 0.000$ ), así como con la eficiencia ( $Rho = 0.587$ ;  $p = 0.000$ ).

### ***1.2.2. Antecedentes internacionales***

Lazcano (2022) en su investigación con enfoque cuantitativo y método deductivo sobre el crecimiento económico de las naciones, el cual está estrechamente relacionado tanto con la disponibilidad de recursos como con su uso eficiente, en su investigación la autora expuso el problema a abordar señalando que la productividad laboral, que representa la contribución del factor trabajo a la producción, es un elemento crucial para explicar dicho crecimiento y la competitividad de las naciones. Por ello, se propuso analizar la productividad laboral en la región de América Latina para entender cuáles son sus principales determinantes en las últimas décadas. Con este objetivo orientador, el estudio se enfocó en contrastar empíricamente dos hipótesis fundamentales. La primera, es conocida como la Ley de Kaldor-Verdoorn que sugiere que el dinamismo de la producción y otros factores –como el aprendizaje práctico, las economías de escala y los rendimientos crecientes– influyen positivamente en la productividad laboral. La segunda, plantea la existencia de una relación positiva y causal entre la evolución de los salarios reales y la productividad del trabajo, lo cual, puede ser explicado por teorías como la de los salarios eficiencia, entre otras.

Para llevar a cabo el contraste de hipótesis Lazcano (2022), utilizó una metodología de estudio de panel mediante la técnica de fronteras estocásticas. Se analizaron los datos del periodo comprendido entre los años 1950 y 2019 de los países latinoamericanos seleccionados, y se consideraron variables de control que se han identificado en la literatura como posibles explicaciones del comportamiento de la productividad laboral. La indagación hecha mostró que

tanto la Ley de Kaldor-Verdoorn como la teoría de los salarios eficiencia, al ser operacionalizadas en el estudio, tienen resultados significativos en la región latinoamericana. Otros hallazgos relevantes de la investigación permitieron concluir que no hay evidencia de endogeneidad en las variables explicativas consideradas y que los países estudiados operan por debajo de sus fronteras de posibilidades de producción.

Jaramillo (2022) buscando determinar la relación e influencia que tiene la gestión administrativa en la productividad laboral de los trabajadores y empleados de la Dirección General de Movilidad, Tránsito y Transporte del GAD de la ciudad de Riobamba; tuvo como resultados la relación significativa de las variables, así, propuso estrategias que permiten mejorar la gestión administrativa con el propósito de elevar la productividad laboral en la dirección general, por lo que se validó la hipótesis estadística planteada que sostiene la existencia de una relación entre variables.

En esa misma dirección, Santamaría (2020) realizó un estudio cuantitativo en el cual propuso identificar cuál es la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral. Al desarrollar el estudio sin manipular deliberadamente unas variables para ver sus efectos en las demás, el investigador se limitó a observar las situaciones ya existentes dentro de estas en el total de los colaboradores que se encuentran vinculados a una empresa, a quienes se les aplicó un cuestionario. Concluido el estudio se determinó que el clima organizacional sí incide de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores. Estas afirmaciones fueron consolidadas con las pruebas inferenciales estadísticas, después de ser analizadas, llevaron a descartar por completo la independencia entre las variables.

Nina (2019), en el cual buscó determinar el efecto resultante que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño observable de colaboradores de un banco comercial. Fue correlacional causal y de enfoque cuantitativo. Tras la medición de cada variable presuntamente involucrada y la correlación entre ellas se pudo comprobar que sí existe

una relación entre ambas variables y que estas no son independientes entre sí. Estos resultados muestran que se debe tomar en cuenta la importancia que se le da al capital humano en las empresas y como este se ve favorecido con la organización de las empresas a las que se encuentran vinculados.

Pantoja et al. (2020) con una muestra de 410 funcionarios a quienes se les aplicaron dos instrumentos sobre clima laboral y violencia psicológica. Como resultado, se encontró que existe una relación negativa las variables ( $r = -0.441$ ,  $p < 0.005$ ), resaltando estrechas asociaciones entre dimensiones. Con base en los resultados obtenidos concluyeron que la organización requiere que sus grupos de trabajo se, alineen con los objetivos que guían el normal funcionamiento y desarrollo de esta.

Zevallos (2019) cuya finalidad fue conocer de qué manera la gestión del talento humano puede contribuir a elevar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de INCERMAZ S. R. L., ubicada en la ciudad de Sucre. La investigación de tipo descriptivo se desarrolló con una población de 37 colaboradores aplicándoles una encuesta. En este estudio se determinó que existe una relación significativa entre las variables, así como, se demostró que existe una asociación significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones de admisión, aplicación, desarrollo y mantenimiento de personas correspondientes a gestión del talento humano.

### **1.3. Objetivos**

#### ***1.3.1. Objetivo General***

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023.

#### ***1.3.2. Objetivos Específicos***

- Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la eficacia laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023.

- Caracterizar la relación que existe entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023.

#### **1.4. Justificación**

La realización del presente estudio se fundamentó en la relevancia de analizar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa TANDIA en tiempo de la postpandemia del COVID-19 en Lima, en el marco temporal del 2024. Abordar esta temática es de gran importancia, debido a los desafíos y cambios que ha experimentado el entorno laboral como consecuencia de la crisis sanitaria que ocasionó la propagación del coronavirus a nivel mundial, esta coyuntura ha generado un impacto sin precedentes en la forma de trabajar y en la dinámica de las organizaciones.

En particular las condiciones que impuso el trabajo remoto, el distanciamiento social, la incertidumbre y las nuevas formas de interacción han influido en el clima organizacional y en el bienestar de los colaboradores. Frente a ello, es crucial entender cómo estos factores han afectado la productividad laboral de los empleados de la empresa emergente TANDIA, ubicada en la ciudad de Lima.

Comprender la relación entre las variables en el contexto postpandemia es de vital importancia, particularmente para startups y microempresas. Este estudio, no solo proporcionará claridad sobre los desafíos y oportunidades que estas organizaciones enfrentan en su funcionamiento interno, sino que también podría desempeñar un papel clave en la reducción de la informalidad económica y el fomento del crecimiento empresarial.

Para las microempresas y startups, que a menudo constituyen la vanguardia de la innovación y la creación de empleo, entender la relación entre estas variables es esencial. Los resultados de esta investigación podrían ser fundamentales para diseñar estrategias que cultiven un entorno laboral saludable y, en última instancia, maximicen el rendimiento de los colaboradores, además, este estudio puede tener un impacto trascendental en el fortalecimiento

del tejido empresarial de una nación. Las microempresas y startups contribuyen significativamente al Producto Interno Bruto (PIB) y son fuentes cruciales de empleo, comprender cómo mejorar su productividad laboral podría traducirse en un aumento en su contribución al crecimiento económico y la estabilidad.

En un contexto más amplio, esta investigación tiene el potencial de arrojar luz sobre cómo las medidas adoptadas durante la pandemia han afectado al capital humano, la estructura organizativa y la cultura empresarial en estas organizaciones emergentes. Los hallazgos no solo serán valiosos para estas empresas en particular, sino que también podrían servir como base para políticas y prácticas más amplias que fomenten la adaptación a los nuevos desafíos laborales y, en última instancia, impulsen la productividad en el escenario postpandemia.

## **1.5. Hipótesis**

### ***1.5.1. Hipótesis general***

- H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023.
- H0: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023.

### ***1.5.2. Hipótesis específicas***

- H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023.
- H0: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023.
- H2: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023.
- H0: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Clima Organizacional

#### 2.1.1. Conceptualización

El concepto de *clima organizacional* fue dado conocer por primera vez en el campo de la psicología organizacional por Gómez (1960), pero sus orígenes de carácter teórico no están del todo claros. Esto, se debe a que suele confundirse el término con otros como *cultura*, *satisfacción laboral* y *calidad de vida*. La noción está compuesta por la fusión de dos grandes escuelas de pensamiento, Gestalt y funcionalista, las cuales coinciden en definir que el individuo establece intercambios con su medioambiente y que ambos mantienen un equilibrio dinámico. Una importante teoría sobre el clima organizacional es la postulada por Likert, la cual establece:

“[...] que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima”. (Corichi et al., 2013, p. 13)

Esta teoría es considerada una de las más dinámicas y explicativas, dado que, postula que esta variable es un elemento facilitador para alcanzar eficacia y eficiencia individual y empresarial.

#### 2.1.2. Teorías del clima organizacional

**2.1.2.1. Teoría del Capital Humano según Schultz y Becker.** En la investigación desarrollada por Schultz (1961) y Becker (1964) se señaló que la educación y la formación continua que hacen los individuos es tomada como una inversión para aumentar la eficiencia y la eficacia productiva, para generar un incremento en su nivel de ingresos. Esta teoría también

señala la diferencia que existe entre la formación genérica y la formación especializada que se puede dar a través del aprendizaje como en el entorno laboral.

Ambos autores concluyeron que el empleador se debe preocupar e interesar por el crecimiento profesional de sus colaboradores con capacitación y orientación continua. De esta forma el empleador se asegura de que el nivel del capital humano aumente junto a la productividad de la empresa, sin necesidad de aumentar la cantidad de trabajadores.

**2.1.2.2. Teoría del Clima Organizacional según Likert.** Esta teoría define que “el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los miembros perciben” (Sandoval, 2004, p. 86). En ese sentido, es importante el modelo “sistemas de administración” debido a que se clasifican los tipos de liderazgos (autoritario, paternalista, consultivo y participativo) que adoptan quienes ejercen la titularidad de las empresas.

**2.1.2.3. Teoría del Clima Organizacional.** Rodríguez et al. (2010) señalaron las ventajas y las desventajas que afrontan las organizaciones para mejorar la productividad, lo cual implica que es necesario hacer un estudio muy minucioso para explicar los diferentes factores que influyen tanto de forma externa como internamente durante los procesos que se construyen en el trabajo. También, cabe mencionar, es necesario que se consideren las percepciones de los colaboradores al medir el clima organizacional.

**2.1.2.4. Teoría del Clima Organizacional.** Palma (2004) elaboró la Escala CL-SPC, instrumento diseñado en base a la técnica de Likert. Esta escala contiene 50 ítems que indagan sobre el clima organizacional, entendido como las concepciones subjetivas del empleado acerca de su ambiente laboral y aspectos vinculados a este. Los ítems que contiene este instrumento desarrollan cinco dimensiones fundamentales que agrupan diversas teorías sobre el clima organizacional.

**2.1.2.5. Metodología para el estudio del clima Organizacional.** Para el MINSA (2009), en el documento técnico “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional” es una guía completa y autorizada, respaldada por el Ministerio de Salud de Perú. Esta guía ha sido refrendada como una herramienta oficial para la evaluación y mejora del entorno laboral en las organizaciones del país. Representa un recurso fundamental que no solo define los conceptos clave y las teorías asociadas al clima organizacional, sino que también proporciona métodos y herramientas sólidas para medirlo y analizarlo.

La autorización y el respaldo del Ministerio de Salud confirman la validez y la relevancia de esta guía en el contexto del diagnóstico del clima organizacional. El clima organizacional desempeña un papel crítico en la calidad y en el bienestar de los profesionales. Al mejorar el clima organizacional, se pueden elevar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, que, a su vez, impacta positivamente en la calidad de los servicios. Esta guía también es aplicable a diversas organizaciones más allá del sector de la salud, lo que la convierte en un recurso versátil para cualquier entidad que busque mejorar su entorno laboral y la calidad de sus servicios.

Un aspecto clave enfatizado en este documento es la necesidad de responder de manera honesta y completa a todas las preguntas del cuestionario. Cada pregunta aporta información valiosa sobre el clima organizacional y, al responderlas adecuadamente, se obtiene una imagen precisa y detallada del entorno laboral. Esto, facilita la identificación de áreas de mejora y la formulación de estrategias efectivas para optimizar el ambiente en la organización. Es importante destacar que esta metodología fue desarrollada con el apoyo del Comité Técnico de Clima Organizacional y expertos del Ministerio de Salud del Perú (MINSA). Su creación involucró una revisión exhaustiva de la literatura, teorías y modelos establecidos en este campo. Además, ha sido validada mediante pruebas piloto en organizaciones de salud en Perú, lo que respalda su eficacia y aplicabilidad en la práctica.

### ***2.1.3. Importancia del clima organizacional***

Durante la creación y el desarrollo de diferentes entidades públicas o privadas se requiere una combinación de estructuras, procesos, roles y diferentes tipos de comportamiento dentro de cada entidad. Rodríguez et al. (2010) El clima organizacional posiciona el punto de equilibrio dentro de la organización, por lo tanto, su evaluación permite:

- Recopilar información
- Conocer las condiciones laborales
- Promover la integración de los colaboradores
- Reforzar los lazos entre los colaboradores

Es por ello por lo que, el conocimiento del clima organizacional resulta vital, pues genera información prioritaria que permite mejorar la gestión dentro de la entidad, generando planes de mejora continua que pueden contribuir en el fomento de un ambiente laboral adecuado para los colaboradores de la entidad.

### ***2.1.4. Dimensiones del clima organizacional***

Para estudiar el clima organizacional en una empresa la Universidad ESAN (2015) ha apuntado que se requiere:

“[...] prestar atención a ciertos factores que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidos. Dichas causas pueden originarse en base a distintas variables dentro de la organización, como el ambiente físico, social, las distintas formas de comportamiento, etc. La gama de variables puede ser tan amplia que los especialistas no han llegado a un consenso sobre cómo definir la cantidad y naturaleza de estos factores que han sido bautizados en la literatura empresarial como dimensiones” (p. 1).

Además, Litwin y Stringer (1968, como se cita en Mazón et al., 2015), postularon “la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada

empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización” (p. 221), las cuales se describen por Acosta y Venegas (2010), siendo las siguientes:

- a) Estructura: Sensación de los miembros sobre las reglas, formalismos, procedimientos, niveles de jerarquía y regulaciones que condicionan su desempeño en su centro laboral.
- b) Responsabilidad: Es el nivel de autonomía del individuo. En ese sentido se debe valorar el tipo de vigilancia que se realiza, si toma decisiones por sí solo y si es capaz de crearse exigencias propias.
- c) Recompensa: “Corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo” (Acosta y Venegas, 2010, p. 166).
- d) Desafíos: Es el sentimiento de los colaboradores en base a los retos laborales.
- e) Relaciones: Concepción subjetiva de los miembros de una compañía sobre la presencia de un ambiente laboral agradable y, establecimiento y mantenimiento de buenas relaciones sociales entre todos sus miembros.
- f) Cooperación: Existencia de apoyo de ejecutivos y empleados de otros grupos.
- g) Estándares: Énfasis de la organización en las exigencias del desempeño laboral.
- h) Conflictos: “Es el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan” (Acosta y Venegas, 2010, p. 167).
- i) Identidad: “Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización” (Acosta y Venegas, 2010, p. 167).

Con el transcurso del tiempo, la ciencia ha avanzado mucho, por ello el clima organizacional se ha convertido en parte de la cultura mundial, y está asociado con el progreso tecnológico. Debido a ello, es importante tener en cuenta las nuevas teorías que van surgiendo para la discusión de diversos temas en la comunidad científica. Una de las discusiones más recientes ha dado lugar a la propuesta de cinco dimensiones del clima organizacional (Palma, 2004), estas son:

- a) Autorrealización: Es la manera en que los empleados valoran sus oportunidades de crecimiento personal y profesional dentro de la organización.
- b) Involucramiento laboral: Es el grado de compromiso individual del miembro de una compañía, al compartir sus valores y esforzarse por cumplir sus logros.
- c) Supervisión: Es la forma en que los trabajadores perciben el rol de sus jefes sobre el control del trabajo, lo que genera presión, pero impulsa el desempeño.
- d) Comunicación: Es la claridad y efectividad en el intercambio de información, la cual es adecuada entre pares, pero complicada entre niveles jerárquicos.
- e) Condiciones laborales: Las condiciones deben adecuadas para llevar a cabo una tarea en la empresa, siendo estos elementos asociados a lo económico, material o psicosocial, obteniendo así un desempeño satisfactorio.

## **2.2. Productividad laboral**

### ***2.2.1. Conceptualización***

Según Krugman (1994), La productividad laboral, desde una perspectiva económica, se refiere a la eficiencia con la que se utiliza el factor *trabajo* para producir bienes o servicios en una economía. Es una medida fundamental para evaluar la eficiencia y el rendimiento de las empresas y sus miembros en la generación de bienes y servicios en relación con los recursos laborales empleados (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD], 2001).

En términos más concretos, la productividad laboral se calcula dividiendo la producción total obtenida por los trabajadores (en términos de bienes o servicios) entre la cantidad de horas de trabajo invertidas para obtener dicha producción. Esta medida es crucial para determinar la capacidad que tiene una economía para generar riqueza y aumentar el nivel y la calidad de vida de los ciudadanos.

Una alta productividad laboral indica que los trabajadores están siendo eficientes en el uso de sus habilidades y conocimientos para producir más con menos recursos. Esto se traduce en un aumento de la producción y, en última instancia, en un crecimiento económico sostenible. Por otro lado, una baja productividad laboral puede apuntar hacia a existencia de ineficiencias en el uso de los recursos laborales, lo que puede limitar el crecimiento económico y afectar negativamente el bienestar de la sociedad.

En el análisis económico se busca entender los factores influyentes en la productividad laboral, como el nivel de educación y formación de los trabajadores, la tecnología y las herramientas utilizadas en el proceso productivo, las condiciones laborales, el clima organizacional y la motivación individual de sus miembros. De esa forma la mejora de la productividad laboral se convierte en una meta fundamental para alcanzar un desarrollo económico sostenible y una mayor competitividad en el mercado global.

### ***2.2.2. Teorías de productividad laboral***

Cuando se habla sobre la productividad laboral muchos teóricos convergen en afirmar que esta noción hace referencia a la eficiencia. A continuación, se mencionan algunas de las teorías más representativas:

**2.2.2.1. Teoría del capital humano.** La teoría del capital humano-desarrollada por Becker (1964) considera que los trabajadores son una forma de inversión para las empresas y la economía en general. Por ello, desde lo postulado en esta teoría, se considera que cuando los

individuos adquieren educación, habilidades y conocimientos a través de la formación y la experiencia laboral se convierten en capital humano más valioso y productivo.

La inversión en capital humano mediante la educación y la formación contribuye a aumentar la productividad laboral, dado que los trabajadores con más habilidades pueden realizar tareas de mayor complejidad y generar mayor valor añadido en la producción de bienes y servicios. Además, un mayor capital humano puede tener un efecto positivo en el crecimiento económico a largo plazo, dado que los trabajadores más capacitados impulsan la innovación y el desarrollo tecnológico (Hanushek y Woessmann, 2008),

**2.2.2.2. Teoría de la Eficiencia X e Y de McGregor.** El economista estadounidense Douglas McGregor (1960) propuso dos teorías sobre la naturaleza humana y su impacto en la productividad laboral. La teoría X asume que los empleados son inherentemente perezosos y se encuentran desmotivados, por lo que requieren una supervisión estricta para cumplir con sus responsabilidades laborales. En contraste, la teoría Y sostiene que los empleados se encuentran intrínsecamente motivados, son creativos y asumen la responsabilidad de sus tareas.

Estas teorías tienen implicaciones directas para la gestión de recursos humanos y cómo los líderes abordan la motivación de los empleados. Una adhesión excesiva a la teoría X puede generar un ambiente de trabajo desmotivador y una baja productividad laboral y, del otro lado, adoptar una perspectiva de la teoría Y puede fomentar la autonomía y la autodirección, lo que podría aumentar la productividad.

**2.2.2.3. Teoría de la motivación de Herzberg.** La teoría de Herzberg et al., (1959) se centra en los factores influyentes en la satisfacción y la motivación de los empleados en el trabajo. Según esta teoría, existen dos tipos de factores: los higiénicos y los motivacionales.

Los factores higiénicos están relacionados con las condiciones laborales y su presencia o ausencia puede causar insatisfacción en los trabajadores, como el salario, el ambiente físico del trabajo y las políticas de la empresa. Por otro lado, los factores motivacionales están

relacionados con la satisfacción intrínseca en el trabajo y pueden contribuir a aumentar la productividad laboral; así como, estos factores abarcan reconocimiento, crecimiento profesional y oportunidades de desarrollo.

Si una organización busca mejorar la productividad debe abordar tanto los factores higiénicos como los motivacionales para asegurar la satisfacción y la motivación de los empleados.

**2.2.2.4. Teoría de las expectativas de Vroom.** La teoría de Vroom (1964) se enfoca en las expectativas que tienen los empleados sobre las consecuencias de su desempeño laboral. Según esta teoría, los trabajadores evalúan la relación entre su esfuerzo, el desempeño y las recompensas que esperan recibir.

Si los empleados perciben que sus esfuerzos conducirán a resultados positivos y recompensas significativas, estarán más motivados para aumentar su productividad laboral. Por el contrario, si las expectativas de tener resultados positivos son bajas o inexistentes, entonces la motivación para mejorar el desempeño puede disminuir.

Para aumentar la productividad laboral es esencial que las organizaciones establezcan expectativas claras y justas, y proporcionen recompensas y reconocimiento adecuados por los logros alcanzados por su fuerza laboral.

**2.2.2.5. Teoría de la administración científica de Taylor.** La teoría de Taylor (1964) se enfoca en las expectativas que tienen los empleados sobre las consecuencias de su desempeño laboral. Según esta teoría, los trabajadores evalúan la relación entre su esfuerzo, el desempeño y las recompensas que esperan recibir.

Si los empleados perciben que sus esfuerzos conducirán a resultados positivos y recompensas significativas, estarán más motivados para aumentar su productividad laboral. Por el contrario, si las expectativas de tener resultados positivos son bajas o inexistentes, entonces la motivación para mejorar el desempeño puede disminuir.

Para aumentar la productividad laboral es esencial que las organizaciones establezcan expectativas claras y justas, y proporcionen recompensas y reconocimiento adecuados por los logros alcanzados por su fuerza laboral.

**2.2.2.6. Teoría de las expectativas de Locke.** La teoría de Locke y Latham (1990) se enfoca en la importancia de establecer metas claras y desafiantes para los empleados. Según esta teoría, cuando los empleados tienen objetivos específicos y alcanzables, se sienten más motivados y comprometidos a realizar un esfuerzo adicional para lograrlos. Establecer metas desafiantes puede aumentar la productividad laboral al enfocar la atención y el esfuerzo a los empleados, en lugar de lograr resultados específicos. Además, proporcionar retroalimentación y reconocimiento por el progreso hacia estas metas puede reforzar la motivación y, en última instancia, aumentar la productividad.

**2.2.2.7. Practice Management.** Drucker (1967) aportó una perspectiva esclarecedora sobre la productividad laboral al desglosarla en dos componentes esenciales: eficiencia y eficacia. Drucker, en su análisis, distingue claramente entre estas dos dimensiones cruciales para comprender y mejorar la productividad en cualquier organización. La eficacia, según Drucker, se centra en "hacer las cosas correctas". Esto implica la habilidad de una organización para identificar y priorizar actividades alineadas con sus objetivos estratégicos, estableciendo así la dirección correcta para el logro de metas significativas. Por otro lado, la eficiencia se refiere a "hacer las cosas de manera correcta". Aquí, el enfoque recae en optimizar los recursos y procesos disponibles que permiten lograr los objetivos con rentabilidad y efectividad.

En resumen, Drucker argumenta que tanto la eficacia como la eficiencia son fundamentales para la productividad laboral y el éxito organizacional. La eficacia responde a la pregunta "¿estamos haciendo lo correcto?", mientras que la eficiencia se enfoca en "¿estamos haciendo las cosas correctamente?". Este enfoque teórico proporciona una sólida base conceptual para analizar y mejorar la productividad laboral.

#### ***2.2.4. Importancia de la productividad laboral***

De acuerdo con Porter (1990), la importancia de la productividad laboral radica en su capacidad para impulsar la eficiencia y competitividad empresarial, contribuir al crecimiento económico de un país, mejorar los niveles de vida de la sociedad, aumentar la competitividad internacional, promover la sostenibilidad empresarial, fomentar la innovación y el desarrollo tecnológico, y reducir el desempleo. A través de una gestión eficiente de la productividad, las empresas pueden producir más bienes y servicios con menos recursos, lo que les otorga ventajas en el mercado y les permite enfrentar desafíos económicos.

Una mayor productividad laboral beneficia a los trabajadores al mejorar sus condiciones laborales y salarios, lo que repercute en el bienestar general de la población y el desarrollo socioeconómico.

#### ***2.2.5. Productividad laboral en tiempo de pandemia por COVID-19***

Durante la emergencia generada por la pandemia ocasionada por el COVID-19 la productividad laboral experimentó cambios significativos y desafiantes. Según Brynjolfsson et al. (2020) la implementación del distanciamiento social y restricciones en las operaciones comerciales, muchas empresas estuvieron obligadas a una adaptación rápida al trabajo remoto para poder mantener la continuidad de sus actividades.

Si bien esta medida les permitió a algunos trabajadores seguir siendo productivos, también presentó nuevos retos para el equilibrio entre vida laboral y personal, y la adaptación a entornos laborales no convencionales. Por otro lado, los sectores esenciales como el de la salud, la logística y la distribución experimentaron un aumento considerable en su carga laboral debido a la alta demanda y necesidad de servicios que se requirieron, en particular, el personal médico y otros trabajadores de primera línea enfrentaron jornadas laborales extenuantes y una mayor presión para responder a las necesidades emergentes (Dingel y Neiman, 2020).

Sin embargo, para algunos de los sectores que se vieron más afectados como el turismo, la hostelería y el entretenimiento, la productividad laboral se vio gravemente impactada por el cese de actividades y la disminución de la demanda, por lo cual muchos empleados en estas industrias enfrentaron la suspensión de labores, licencias sin sueldo y despidos, lo que afectó negativamente su productividad y bienestar.

### ***2.2.6. Productividad laboral postpandemia del COVID-19***

Felstead y Reuschke, (2020) la productividad laboral después de la pandemia por el COVID-19 se ha caracterizado por la serie de cambios y adaptaciones que trajo consigo la propagación de esta enfermedad en el entorno laboral. A medida que las restricciones se fueron levantando y la situación sanitaria mejoró en algunas regiones, muchas empresas pudieron regresar a sus operaciones habituales, aunque con algunas modificaciones.

Uno de los grandes cambios fue la experiencia del trabajo remoto durante la pandemia, el cual llevó a algunas organizaciones a adoptar modelos híbridos de trabajo, las cuales, hoy en día, les permiten a los empleados trabajar tanto desde casa como desde la oficina. Esta modificación deviene de otros cambios como la aceleración de la adopción de tecnologías y herramientas digitales en el ámbito laboral que ocasionó la pandemia, lo que ha llevado a una mayor eficiencia en algunos procesos y una mayor flexibilidad en la gestión del trabajo. No obstante, esta transición tecnológica también ha requerido un mayor enfoque en la capacitación y el desarrollo de destrezas digitales en los empleados.

Para muchos empleados la experiencia de la pandemia ha puesto un mayor énfasis en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como en la importancia de la salud y el bienestar del trabajador. En esa medida, las empresas han sido capaces de reconocer la importancia de cuidar el bienestar de sus miembros, mejorando su satisfacción y productividad.

A pesar de los desafíos y cambios que se han venido presentando, la productividad laboral postpandemia ha demostrado ser más resiliente. La adaptabilidad de los trabajadores y

la implementación de nuevas prácticas y tecnologías han permitido a las empresas mantener su eficiencia y competitividad en un entorno empresarial dinámico que se encuentra inmerso en un proceso de cambio constante. A medida que se superan las consecuencias más graves de la pandemia, las organizaciones están aprendiendo aún más a maximizar la productividad laboral en este nuevo contexto, aprovechando las lecciones aprendidas durante la crisis sanitaria.

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica con un enfoque mixto. El nivel de investigación es correlacional – causal y no experimental.

#### 3.2. Ámbito temporal y espacial

El ámbito temporal de la investigación se situó en el año 2023, abarcando el período posterior a la pandemia del COVID-19, y se concentra en Lima, Perú. Esta investigación se desarrolló en la empresa TANDIA, analizando la relación entre variables en sus colaboradores en este contexto post pandémico. Este enfoque temporal y espacial permitió obtener datos relevantes y actuales sobre la dinámica entre las variables en un entorno específico y en una época caracterizada por las adaptaciones organizacionales a las circunstancias postpandemia.

#### 3.3. Variables

Las variables para el siguiente estudio son las siguientes:

##### 3.3.1. *Variable 1: Clima organizacional*

El clima organizacional es importante porque ayuda en el mejoramiento de la gestión organizacional y el bienestar de los trabajadores. El clima organizacional es la percepción sobre el ambiente laboral de un empleado, incluyendo las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo, la cultura organizacional, entre otros factores. Así, un clima organizacional positivo puede mejorar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez mejora la calidad de los servicios y satisfacción de los clientes.

Medir la variable es importante para obtener información valiosa sobre el ambiente laboral en la organización. Al medir el clima organizacional, se pueden identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para mejorar el ambiente laboral. Además, la medición del clima organizacional puede proporcionar información sobre el impacto de las intervenciones y programas de mejora implementados en la organización. La metodología incluye la realización

de encuestas y entrevistas con los trabajadores de la organización, así como el análisis de los resultados y la elaboración de planes de mejora. Al seguir la metodología descrita en el documento, las organizaciones pueden obtener información valiosa sobre su clima organizacional y desarrollar estrategias efectivas para mejorar.

**Tabla 1**

*Indicadores Clima Organizacional*

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>			
<b>VARIABLE</b>	<b>POTENCIAL HUMANO</b>	<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>
<b>MEDICIÓN</b>			
<b>MEDICION PORCENTUAL</b>	76% - 100%	51% - 75%	0% - 50%
<b>MEDICION NUMERICA</b>	5 - 3.76	2.51 - 3.75	0 - 2.5
<b>ESTADO</b>	<b>SALUDABLE</b>	<b>POR MEJORAR</b>	<b>NO SALUDABLE</b>

**3.3.1. Variable 2: Productividad laboral**

Desde una perspectiva integral, para Drucker, la productividad laboral es la asociación entre los resultados obtenidos por un empleado o un equipo y los recursos utilizados para lograr esos resultados. Esta perspectiva incorpora tanto la eficiencia como la eficacia.

La eficiencia, en el contexto de la productividad laboral según Drucker, se relaciona con la optimización de los recursos disponibles, como el tiempo, el dinero y los materiales, para lograr resultados máximos con un costo mínimo. Esencialmente, se trata de hacer las cosas de manera efectiva y sin desperdiciar recursos.

Por otro lado, la eficacia se centra en la consecución de los objetivos y metas definidos. Drucker enfatiza que la productividad laboral no puede medirse únicamente en términos de

esfuerzo o actividad, sino en función de los resultados alcanzados. En otras palabras, se refiere a hacer las cosas correctas y asegurarse de que estén alineadas con los objetivos organizacionales.

**Tabla 2**

*Indicador Productividad Laboral*

<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	
<b>VARIABLE</b>	
<b>EFICACIA</b>	Eficacia (%) = (Resultado Real / Resultado Esperado) x 100
	Utilización de Recursos (%) = (Horas de Trabajo Productivas / Horas de Trabajo Totales) x 100
	Valor Agregado por Empleado = (Ingresos Totales - Costos Laborales) / Número de Empleados
<b>EFICIENCIA</b>	Eficiencia (%) = (Resultado Real / Recursos Utilizados) x 100
	Tasa de Cumplimiento de Objetivos = TCO (%) = (Número de Objetivos Alcanzados / Número Total de Objetivos) x 100
	Índice de Cumplimiento (%) = (Número de Tareas o Proyectos Terminados a Tiempo / Número Total de Tareas o Proyectos) x 100

### 3.3.2. Operacionalización de las variables

Es esencial para cuantificar y medir conceptos, en este caso en particular, lo son el clima organizacional y la productividad laboral.

En esta ocasión, el clima organizacional es la variable independiente y para su medida se utilizará una escala de tipo ordinal siendo 1 nunca y 5 siempre. Los indicadores abarcan aspectos clave de la dinámica interna de la organización, desde la comunicación hasta la toma de decisiones, esto permite evaluar cada dimensión por separado y comprender en detalle cómo interactúan entre sí.

Por otro lado, la productividad laboral es la variable dependiente y para su medida se utilizará una escala de tipo nominal la cual se divide en dos indicadores, eficacia y eficiencia, las que se enfocan en resultados observables. Por un lado, la eficacia mide la capacidad de

lograr resultados deseados en relación con los esperados y la utilización de recursos, mientras que la eficiencia evalúa cómo se utilizan los recursos disponibles para lograr dichos resultados.

Este enfoque cuantitativo y estructurado permite comprender de manera más precisa cómo el clima organizacional se asocia con la eficacia y eficiencia laboral, dimensiones de la productividad. Esto proporciona datos concretos que pueden ser utilizados para tomar decisiones informadas.

**Tabla 3**

*Matriz Operacional*

VARIABLES	TIPO	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL	Ordinal	Potencial Humano	Liderazgo
Pulido (2003) menciona que es “el ambiente humano en el cual realizan su trabajo los empleados de una compañía ya sea el ambiente de un departamento o tal vez una importante unidad de la compañía” (p. 31)			Innovación
			Recompensa
			Confort
		Diseño Organizacional	Estructura
			Toma de Decisiones
			Comunicación Organizacional
			Remuneración
		Cultura Organizacional	Identidad
			Conflicto y Cooperación
	Motivación		
VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD LABORAL	Nominal	Eficacia	Utilización de Recursos
Chiavenato (2009) menciona que “la productividad es una medida del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia” (P.13).			Valor Agregado por Empleado
		Eficiencia	Tasa de Cumplimiento de Objetivos
			Índice de Cumplimiento

### 3.4. Población y muestra

TANDIA opera bajo el régimen Mype por el cual el número de empleados es reducido.

Se tomó en cuenta la totalidad de la población como muestra por conveniencia.

### **3.5. Instrumentos**

Se empleó la encuesta como instrumento, dado que es ampliamente utilizado para obtener información de manera objetiva y organizada.

### **3.6. Procedimientos**

En primer lugar, se determina el tamaño de la muestra mediante la selección de personas a encuestar y se establece el margen de error para la investigación. Luego, se procedió a aplicar la encuesta, donde se define claramente el contenido de las variables y los indicadores del estudio.

### **3.7. Análisis de datos**

Los resultados de cada variable fueron analizados mediante el *software* estadístico SPSS en su versión 24. Además, se empleó una hoja de cálculo para la elaboración y el ajuste de los gráficos y las tablas de frecuencias, con el propósito de presentar la distribución y la representación visual de cada resultado descriptivo y correlacional. Para calcular las correlaciones se utilizó el estadístico Chi-cuadrado, el cual permite inferir propiedades de una población a partir de una muestra reducida de esta y posibilita la comparación de muestras de diferentes poblaciones.

### **3.8. Consideraciones éticas**

En la investigación se priorizó la confidencialidad ética con los individuos que harán parte de la muestra, resguardando su información y anonimato durante el desarrollo del estudio y la aplicación de las encuestas. También, se siguieron en este estudio las normas de referencia de la American Psychological Association (APA) propuestas por la institución donde se lleva a cabo el estudio. Y se respetaron los derechos de autor al utilizar las bases teóricas y antecedentes de otras investigaciones, seleccionando cuidadosamente los instrumentos a utilizar para medir las variables a estudiar y su propósito en el trabajo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

#### 4.1.1. Variables según sexo en la empresa TANDIA, 2023

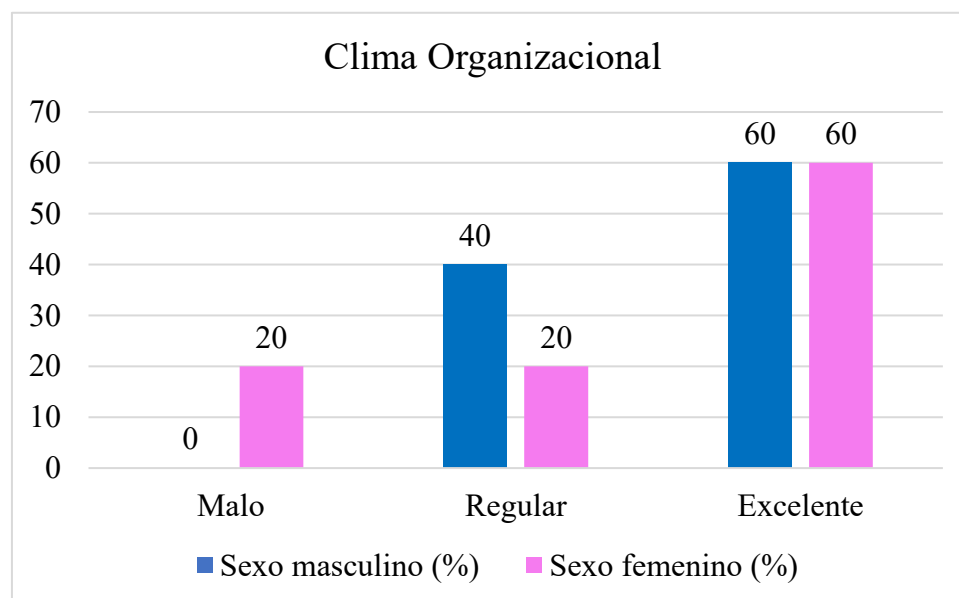
**Tabla 4**

*Clima Organizacional, según sexo*

Clima Organizacional		
	Sexo masculino (%)	Sexo femenino (%)
Malo	0	20
Regular	40	20
Excelente	60	60
Total	100	100

**Figura 3**

*Clima organizacional por sexo en la empresa TANDIA*



Los hombres en TANDIA evalúan el clima organizacional entre regular (40%) y excelente (60%), en contraste con las mujeres, de las cuales un 20% lo percibe como malo, un 20% como regular y un 60% como excelente. Esto sugiere que existe un grupo de empleados,

principalmente mujeres y algunos hombres, que encuentran más desafíos para integrarse y rendir de manera óptima, lo que puede afectar su productividad, generar insatisfacción laboral, tasas de ausentismo y rotación.

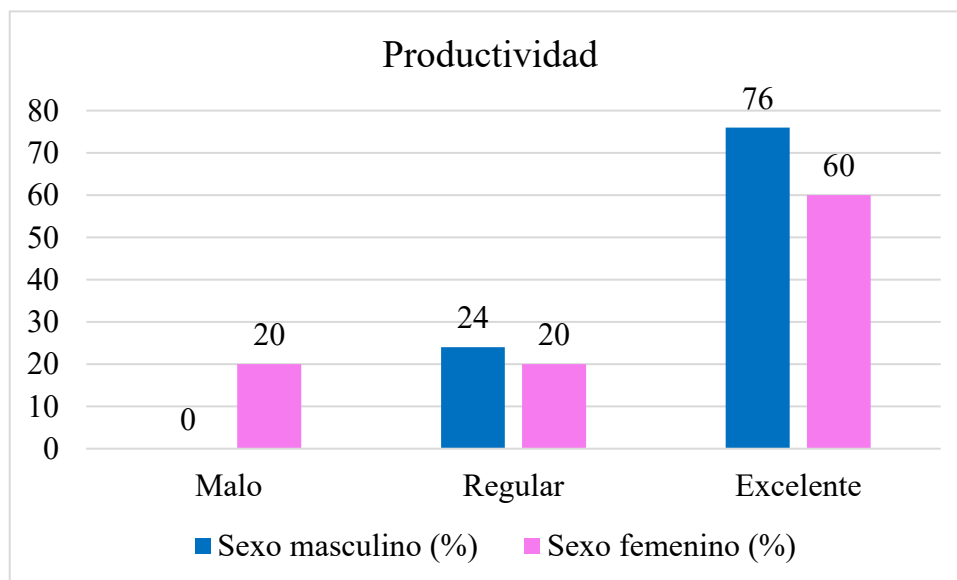
**Tabla 5**

*Productividad, según sexo*

Productividad		
	Sexo masculino (%)	Sexo femenino (%)
Malo	0	20
Regular	24	20
Excelente	76	60
Total	100	100

**Figura 4**

*Productividad por sexo en la empresa TANDIA*



La mayor cantidad de población de sexo masculino consideran que tienen una excelente productividad (76%), lo cual supera a la población femenina (60%) que tiene esta opinión. Asimismo, se observa la presencia de un 20% de mujeres con productividad mala, dando señales que existen mayores brechas para esta población, seguido por otro grupo de hombres y

mujeres que tampoco están satisfechos con su productividad, indicando que es regular, como mencionaron el 24% de hombres y 20% de mujeres. La diferencia de percepción de la productividad laboral en los sexos sugiere posibles barreras estructurales que requieren ser abordadas para maximizar el potencial de todos los empleados.

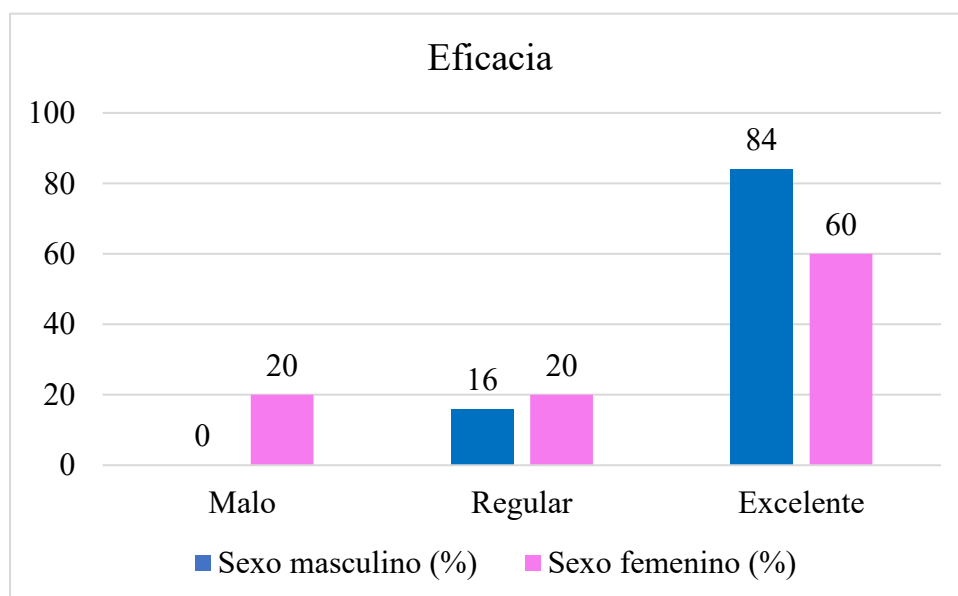
**Tabla 6**

*Eficacia, según sexo*

<b>Eficacia</b>		
	<b>Sexo masculino (%)</b>	<b>Sexo femenino (%)</b>
Malo	0	20
Regular	16	20
Excelente	84	60
Total	100	100

**Figura 5**

*Eficacia por sexo en la empresa TANDIA*



La percepción de la eficacia entre los trabajadores de la empresa TANDIA revela una diferencia entre géneros. Los empleados masculinos evalúan la eficacia predominantemente de

manera positiva, con un 84% calificándola como excelente y un 16% considerándola regular. Por el contrario, las trabajadoras femeninas muestran una evaluación menos favorable: un 20% califica la eficacia como mala, otro 20% como regular, y solo un 60% la considera excelente. Esta diferencia en la percepción sugiere posibles disparidades en el desempeño laboral entre hombres y mujeres, lo que podría influir en la productividad y en la satisfacción general en el entorno de trabajo.

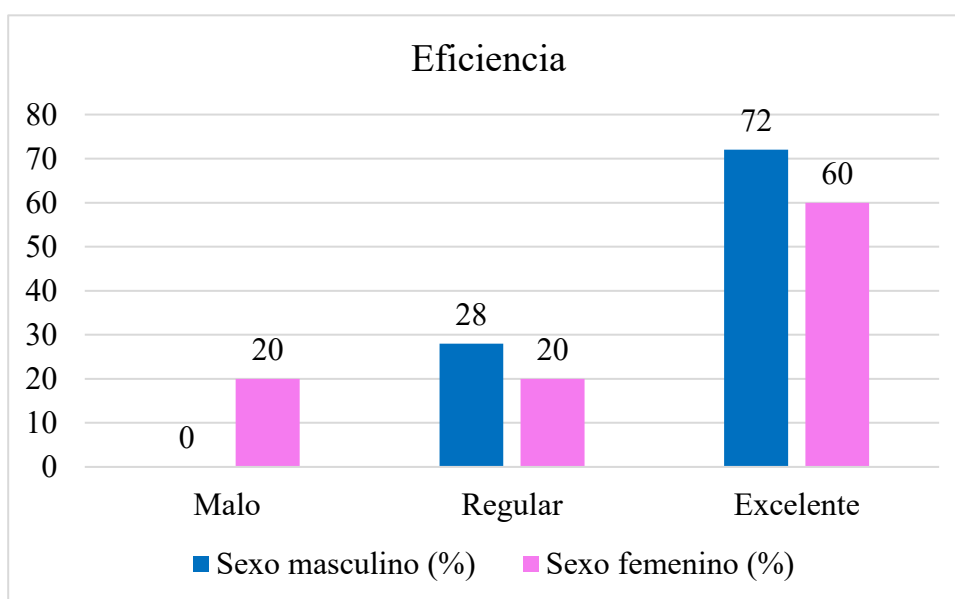
**Tabla 7**

*Eficiencia, según sexo*

Eficiencia		
	Sexo masculino (%)	Sexo femenino (%)
Malo	0	20
Regular	28	20
Excelente	72	60
Total	100	100

**Figura 6**

*Eficiencia por sexo en la empresa TANDIA*



En TANDIA, la percepción de la eficiencia varía entre hombres y mujeres. Los empleados masculinos tienen una evaluación mayoritariamente positiva: el 72% la considera excelente y el 28% regular, sin opiniones negativas. En contraste, las empleadas femeninas tienen una evaluación menos favorable: el 20% la califica como mala, otro 20% como regular, y solo el 60% la ve como excelente. Esta evaluación desigual refleja diferencias en la experiencia laboral entre géneros, afectando la satisfacción laboral, las condiciones laborales, las oportunidades de crecimiento profesional, la productividad, los costos operativos, la competitividad, la calidad de servicios y productos, la capacidad para alcanzar objetivos, el estrés laboral y la innovación. Reconocer y abordar estas discrepancias es esencial para desarrollar políticas que promuevan la equidad y mejoren el entorno laboral para todos los empleados.

#### 4.1.2. Variables por tablas de doble entrada en la empresa TANDIA, 2023

**Tabla 8**

*Clima organizacional y productividad*

		Productividad							
		Malo		Regular		Excelente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Clima Organizacional</b>	<b>Malo</b>	1	3,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	3,3%
	<b>Regular</b>	0	0,0%	6	20,0%	5	16,7%	11	36,7%
	<b>Excelente</b>	0	0,0%	1	3,3%	17	56,7%	18	60,0%
	<b>Total</b>	1	3,3%	7	23,3%	22	73,3%	30	100,0%

La tabla de doble entrada del clima organizacional y la productividad en TANDIA muestra una relación directa entre estos dos factores. Cuando el clima organizacional es excelente, el 57% de los trabajadores alcanzan un nivel de productividad excelente. En contraste, cuando el clima organizacional es regular, solo el 17% de los encuestados logran una productividad excelente. Esto indica que una mejora en el clima organizacional está asociada

con un incremento en la productividad. Por el contrario, un deterioro en el clima organizacional se refleja en una disminución de la productividad.

**Tabla 9**

*Clima organizacional y eficacia*

		Eficacia							
		Malo		Regular		Excelente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Clima Organizacional</b>	<b>Malo</b>	1	3,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	3,3%
	<b>Regular</b>	0	0,0%	4	13,3%	7	23,3%	11	36,7%
	<b>Excelente</b>	0	0,0%	1	3,3%	17	56,7%	18	60,0%
<b>Total</b>		1	3,3%	5	16,7%	24	80,0%	30	100,0%

El clima organizacional y la eficacia en TANDIA muestra una relación directa entre estos factores. A medida que mejora el clima organizacional, también lo hace la eficacia de los empleados. Así, se encontró que cuando el clima organizacional es percibido como excelente, el 57% de los trabajadores alcanza niveles de eficacia excelentes. En cambio, si el clima organizacional es solo regular, solo el 23% de los empleados logra una eficacia excelente. Esto indica que un entorno laboral positivo tiene un impacto positivo en la eficacia de los trabajadores.

**Tabla 10**

*Clima organizacional y eficiencia*

		Eficiencia							
		Malo		Regular		Excelente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Clima Organizacional</b>	<b>Malo</b>	1	3,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	3,3%
	<b>Regular</b>	0	0,0%	7	23,3%	4	13,3%	11	36,7%
	<b>Excelente</b>	0	0,0%	1	3,3%	17	56,7%	18	60,0%
<b>Total</b>		1	3,3%	8	26,7%	21	70,0%	30	100,0%

Los resultados de la estadística descriptiva revelan una clara asociación entre el clima organizacional y la eficiencia en TANDIA. Cuando el clima organizacional es evaluado como excelente, el 57% de los trabajadores logra una eficiencia excelente, mientras que solo el 13% alcanza este nivel cuando el clima es considerado regular. Estos hallazgos sugieren una relación directa entre los factores. Por lo tanto, mejorar el clima organizacional, incluyendo el potencial humano, el diseño y la cultura organizacional, conlleva una mejora en la eficiencia. En otras palabras, esto implica una mayor capacidad para alcanzar objetivos utilizando pocos recursos como dinero, esfuerzo y equipos, con un mínimo de desperdicio y a menor costo.

## 4.2. Estadística inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CL.ORG	,109	30	,200*	,895	30	,006
EFICA	,128	30	,200*	,856	30	,001
EFICIE	,127	30	,200*	,879	30	,003
PRODU	,115	30	,200*	,861	30	,001

Dado que el tamaño de la muestra es menor a 50, lo cual puede aumentar la sensibilidad de las pruebas de normalidad, se opta por la prueba de Shapiro-Wilk. Además, al observar que el nivel de significancia de las variables es menor a 0.05, se refuerza la necesidad de utilizar pruebas no paramétricas de correlación, como el Coeficiente Rho de Spearman, para garantizar la robustez de los análisis estadísticos.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis

##### 4.2.2.1. Hipótesis general.

**Ho:** No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023.

**Ha:** Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023.

**Tabla 12**

*Correlación entre variables en la empresa TANDIA, 2023*

		<b>Productividad</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Clima</b>	Coeficiente de correlación	,765**
	<b>Organizacional</b>	Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Se observa una correlación significativa y positiva entre el clima organizacional y la productividad laboral en la población estudiada, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que 0.05. Además, el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es 0.765, lo que indica una correlación de alta magnitud. Este hallazgo respalda la hipótesis alternativa y permite rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede afirmar que mejorar el clima organizacional también mejorará la productividad laboral en la empresa TANDIA durante el período postpandemia de 2023.

##### 4.2.2.2. Hipótesis específica 1.

**Ho:** No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023.

**Ha:** Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023.

**Tabla 13**

*Correlación entre el clima organizacional y la eficacia laboral en la empresa TANDIA, 2023*

			<b>Eficacia</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Clima Organizacional</b>	Coeficiente de correlación	,757**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

El análisis del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) entre el clima organizacional y la eficacia laboral en la empresa TANDIA reveló un valor de significancia de 0.000 y un Rho de 0.757. Esto indica una correlación significativa y de alta intensidad entre estas variables. En consecuencia, se confirmó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula. En tal sentido, estos resultados sugieren que fomentar un ambiente armonioso en el trabajo es fundamental para mejorar la eficacia laboral.

#### **4.2.2.3. Hipótesis específica 2.**

**Ho:** No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023.

**Ha:** Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en la empresa TANDIA de Lima, 2023.

**Tabla 14**

*Correlación entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en los trabajadores de la empresa TANDIA*

			<b>Eficiencia</b>
<b>Rho de Spearman</b>		Coeficiente de correlación	,747**

<b>Clima</b>	Sig. (bilateral)	,000
<b>Organizacional</b>	N	30

El análisis estadístico muestra una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral, evidenciada por una significancia de 0.000 ( $<0.05$ ) y un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de alta magnitud (Rho=,747). Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por eso, optimizar el ambiente laboral es crucial para mejorar la eficiencia laboral, puesto que un clima organizacional positivo aumenta la satisfacción, desempeño, creatividad y compromiso de los empleados. Esto permite un uso más eficiente de los recursos, reducción de costos y mayor productividad, beneficiando tanto a los empleados como al éxito general de la empresa TANDIA.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación tuvo como objetivo principal identificar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa TANDIA en el contexto postpandemia. Los resultados mostraron que el 60% de los trabajadores calificaron el clima organizacional como excelente, y el 73% consideraron que la productividad también es excelente. Además, cuando el clima organizacional es excelente, el 57% de los encuestados reportaron una productividad excelente, mientras que solo el 17% de los encuestados lograron una productividad excelente cuando el clima organizacional era regular. Estos hallazgos sugieren una relación significativa entre variables, indicando que una mejora en una también impactará positivamente en la otra.

Los resultados contrastan con los hallazgos de Castillo (2019) en la empresa constructora Digucy E.I.R.L, donde tanto el clima organizacional como la productividad se evaluaron de regular a malo. Castillo identificó una correlación significativa alta entre el clima organizacional y la productividad ( $Rho=0.765$ ,  $p=0.000$ ), lo que indica una fuerte correlación positiva. Chiavenato (2001, citado por Angulo, 2022) sostiene que mejorar el clima organizacional en aspectos como el potencial humano, diseño y cultura organizacional, mejora el ambiente de trabajo, motiva a los empleados y fomenta la colaboración, reduciendo el desinterés, la depresión y la apatía.

Además, Robbins y Judge (2013, citados por Ibárcena, 2020) destacan que mejorar la productividad implica transformar recursos en productos a un menor costo. Ibárcena (2020) también encontró una correlación positiva y significativa entre las variables, aunque de magnitud media ( $r=0.429$ ,  $p=0.000$ ). Sandoval (2004) indica que el clima organizacional se evidencia en la percepción de los empleados sobre las condiciones organizacionales y el comportamiento del personal administrativo, con diversos estilos de liderazgo como autoritario, consultivo, paternalista y participativo. Schultz (1961) y Becker (1964) señalaron

que los empleadores deben invertir en la capacitación continua de sus empleados para aumentar la productividad, elevando así el capital humano y evitando la necesidad de contratar nuevo personal. Ortiz-Campillo et al. (2019) también encontraron una correspondencia entre el clima organizacional y la productividad en instituciones de salud, corroborada por pruebas de hipótesis que mostraron una correlación significativa y directamente proporcional. Inga et al. (2022) identificaron que los trabajadores de la DRE de Madre de Dios evaluaron el clima organizacional como adecuado (63%) y la productividad como alta (55%), confirmando una correlación positiva de intensidad moderada ( $r=0.461$ ,  $p=0.000$ ).

Asimismo, Angulo (2022) encontró una correlación significativa fuerte ( $r^2=0.509$ ,  $p=0.000$ ) entre las variables en la I.E. 5082 Sarita Colonia. Este resultado está en línea con lo antes mencionado por Scheneider y Reichers (1983 citado por Castillo, 2019) quien hizo mención en que el contexto social de las organizaciones forma parte de los trabajadores, en ese sentido, es preciso que las empresas promuevan una atmosfera de confort y buenas relaciones, ya que hay evidencia en distintas investigaciones como la de Rosales (2019), que dan cuenta de la incidencia entre una variable en otra. Rosales logró demostrar una correlación significativa, positiva y de magnitud media ( $Rho=0.542$ ,  $p=0.000$ ) entre las variables en una empresa.

En contraste, Aliaga (2022) no halló una correlación significativa entre estas variables en un hospital de Ucayali ( $Rho=0.118$ ,  $p=0.136$ ). En resumen, mejorar el clima organizacional en TANDIA podría mejorar la productividad de la empresa. Un mejor clima organizacional proporciona las condiciones necesarias para el desarrollo de los empleados, facilita la configuración de liderazgos, promueve la innovación, el confort y mejora la comunicación, lo que favorece una mejor toma de decisiones, reduce los conflictos, estimula la cooperación y la motivación. Todo esto permitirá que los empleados realicen su trabajo con mayor eficacia y eficiencia en la empresa TANDIA.

Asimismo, la investigación se centró también en analizar la relación entre el clima organizacional y la eficacia laboral en la empresa TANDIA. Los resultados revelaron que la mayoría de la población estudiada considera tanto el clima organizacional (60%) como la eficacia laboral (80%) como excelentes. Además, se encontró una correlación significativa y positiva, donde variaciones en el clima organizacional se reflejan de manera similar en la eficacia laboral. La prueba de hipótesis respaldó esta relación con un alto nivel de correlación ( $p=0.000 < 0.05$ ;  $Rho=0.757$ ). Por otro lado, se observó que la percepción de la eficacia laboral varía según el contexto estructural y social de cada entorno.

Por ejemplo, mientras que en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios se reportó una alta eficacia (65%) y muy alta (23%), otros estudios, como el de Castillo (2019) en Digucy E.I.R.L, indican que el 50% de los colaboradores evalúan la eficacia como regular. Esto subraya la importancia de considerar el contexto específico al interpretar los niveles de eficacia laboral. Investigaciones adicionales han reforzado la conexión entre el clima organizacional y la eficacia, como demostró Ortiz-Campillo et al. (2019) en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, donde se encontró una correlación significativa entre el ambiente físico, dimensión del clima organizacional y la eficacia ( $p=0.000 < 0.05$ ;  $Rho=0.687$ ). Estos estudios sugieren una visión amplia de la productividad que va más allá de los resultados financieros, incorporando aspectos como la satisfacción del cliente y el éxito a largo plazo (Fontalvo et al., 2018 citado por Aliaga, 2022).

Además, investigaciones recientes como las de Aliaga (2022) y Angulo (2022) han confirmado una correlación positiva entre los factores en diferentes contextos, incluyendo hospitales e instituciones educativas. En conjunto, estos estudios indican que las empresas que promueven un ambiente de trabajo favorable fomentan la participación y la innovación, y adoptan dinámicas colaborativas, están mejor preparadas para enfrentar los desafíos de

producción de servicios o productos, satisfacer las expectativas de los clientes y asegurar el éxito empresarial a largo plazo.

Finalmente, los resultados mostraron que la mayoría de los encuestados consideraron tanto el clima organizacional (60%) como la eficiencia (70%) como excelentes. Además, se encontró que mejoras en el clima organizacional se reflejaron positivamente en la eficiencia laboral. Este hallazgo es consistente con estudios previos, como el de Ibárcena (2020), que encontró altos niveles de eficiencia entre los trabajadores de la Red de Salud en Arequipa (69% alto y 27% muy alto), así como en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, según Inga et al. (2022). En contraste, Castillo (2019) reportó niveles de eficiencia más bajos en su estudio. La prueba de hipótesis confirmó una correlación significativa y alta entre el clima organizacional y la eficiencia laboral ( $p=0.000$ ;  $Rho=0.747$ ).

Según Joannesson (1973 citado por Castillo, 2019), el clima organizacional, incluidos factores como la autoridad y la complejidad organizacional, influye profundamente en las percepciones de los trabajadores y en las normas de reconocimiento y recompensa. Además, Inga et al. (2022) destacó que la eficiencia implica alcanzar objetivos con el mínimo uso de recursos humanos y materiales, reflejando valores como precisión y pertinencia en las acciones. Angulo (2022) y Ortiz-Campillo et al. (2019) también encontraron asociaciones significativas entre los factores en sus respectivos estudios. Sin embargo, no todos los estudios coinciden. Aliaga (2022) no encontró una relación significativa entre los factores.

En resumen, el clima organizacional influye de manera crucial en la eficiencia laboral al proporcionar condiciones óptimas para que los recursos humanos aprovechen al máximo los recursos físicos, generen ideas innovadoras y gestionen eficientemente los recursos, resultando en ahorros significativos para la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Basado en los resultados obtenidos sobre la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en TANDIA, se concluyó que entre ambas variables existe correlación significativa. Por lo cual se precisa que mejorar el clima organizacional no solo tiene como efecto mejorar la percepción de los empleados sobre el ambiente laboral, sino que trasciende a la productividad de la empresa, tal como lo confirman estudios anteriores donde se revela que cuando se promueve factores del clima organizacional, específicamente la motivación, la colaboración entre los colaboradores, estos logran mejores niveles de eficiencia en el uso de los recursos que permite alcanzar los objetivos con eficacia.
- 6.2. Como resultado de la confirmación de la asociación entre el clima organizacional y la eficacia laboral en TANDIA, se puede afirmar que un ambiente de trabajo positivo con una estructura organizacional sólida favorece significativamente el desempeño eficaz de los colaboradores, lo cual está respaldado por investigaciones previas. Este entorno permite a los empleados encontrar mejores maneras de desarrollar sus tareas y procesos, lo que conduce a la efectiva consecución de las metas trazadas. Considerar el contexto laboral de cada departamento o área dentro de la empresa contribuirá notablemente a satisfacer las necesidades de los clientes mediante la entrega de productos y servicios de calidad, lo cual, a su vez, impulsa el éxito empresarial a largo plazo.
- 6.3. El clima organizacional tiene una asociación significativa con la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa TANDIA. Cuando el clima organizacional es positivo y se caracteriza por altos niveles de satisfacción entre los empleados, estos logran una mayor eficiencia laboral, utilizando los recursos disponibles de manera óptima, como lo evidencian los estudios de Ibárcena (2020) e Inga et al. (2022) en

contextos similares. La literatura revisada también destaca la importancia del clima organizacional en la percepción de los empleados sobre la organización, lo cual incide en la motivación y el desempeño laboral. Aunque algunos estudios, como el de Aliaga (2022), no encontraron una asociación significativa, la mayoría respalda la idea de que mejorar el clima organizacional puede tener efectos positivos en la eficiencia de la empresa.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Dado que la mejora de la productividad en la empresa TANDIA se debe al fortalecimiento del clima organizacional, se recomienda realizar mediciones periódicas del clima organizacional y la productividad. Estas mediciones deben identificar los tipos de liderazgo predominantes, evaluar la comunicación en todos los niveles de la estructura organizacional, verificar el estado de los espacios físicos y equipos tecnológicos, analizar las capacidades de los empleados y conocer su percepción sobre el ambiente de trabajo. El objetivo es implementar programas que fomenten una cultura de colaboración, comunicación horizontal y abierta, liderazgo participativo, desarrollo de capacidades en gestión de recursos, habilidades blandas e innovación, asegurando una adecuada equidad de género según las funciones y roles en la organización. Además, se sugiere establecer mecanismos de control y monitoreo de procesos, así como sistemas de reconocimiento y recompensa por el logro eficiente y eficaz de metas, optimizando los recursos disponibles.
- 7.2. Dado que el clima organizacional impacta positivamente en la eficacia laboral, se recomienda medir constantemente el clima organizacional y el grado de eficacia a través de la satisfacción de los clientes, identificando oportunidades de mejora. Además, es crucial verificar la claridad de las metas para detectar posibles problemas de comunicación, trabajo colaborativo y conocimiento de procesos, entre otros aspectos que puedan estar afectando la eficacia de las actividades. Posteriormente, sería oportuno implementar estrategias de mejora que establezcan directrices claras, permitiendo a los empleados comprender las solicitudes y responder eficazmente para satisfacer la demanda de los clientes.

- 7.3. Como se ha podido comprobar que el clima organizacional impacta en la eficiencia laboral de la empresa TANDIA, se sugiere que se recopile información sobre las dos variables de manera frecuente. Ello ofrecerá información valiosa que permitirá implementar programas de capacitación que fortalezca la comunicación entre equipos de trabajo que permita una mejor toma de decisiones, evitando conflictos por mala comunicación, motivando a los empleados a participar y compartir ideas innovadoras para optimizar los recursos ahorrando costos innecesarios a la empresa.

## VIII. REFERENCIAS

- Acosta, B., y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), 163–172.  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>.
- Aliaga, M. (2022). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de un Hospital del Departamento de Ucayali, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102983>
- Angulo, L. (2022). *Clima organizacional y productividad laboral del docente en la Institución Educativa 5082 "Sarita Colonia" 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100202>
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Belsuzarri, A., y Acosta, P. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una PYME contratista en ingeniería, Lima 2019* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL.  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0ec380b9-7182-475e-9a3d-a5d10048ecd8/content>
- Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., y TuYe, H. (2020). COVID-19 and remote work: An early look at US data. *NBER Working Paper No. 27344*.  
<https://doi.org/10.3386/w27344>
- Castillo, C. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Digucy E.I.R.L – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad

- Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/897>
- Corichi, A., Hernández, T., y García, M. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 2(3).  
<https://doi.org/10.29057/icea.v2i3.62>
- Dingel, J., y Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>
- Drucker, P. (1967). *The effective executive*. Harper & Row.
- Echevarria, J., Porras, F., y Tomas, G. (2022). *La motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Continental.  
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12130>
- Felstead, A., y Reuschke, D. (2020). Homeworking in the UK: Before and during the 2020 lockdown. *WISERD Report*. Cardiff University.
- Guerra, J. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Sudamericana, Huancayo 2019*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Continental.
- Hanushek, E., y Woessmann, L. (2008). The role of cognitive skills in economic development. *Journal of Economic Literature*, 46(3), 607–668. <https://doi.org/10.1257/jel.46.3.607>
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Ibárcena, K. (2020). *Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019* [Tesis de

maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional UCSM.  
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/1e20e16c-954a-4ddb-9a78-8c5aa1496017>

Inga, G., Moreno, C. , Paredes, Y., Quispe, R., Estrada, E., y Paricahua, J. (2022). *Clima organizacional y productividad institucional en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios - sede Puerto Maldonado*. CIDE.  
<https://repositorio.cidecuador.org/handle/123456789/1843>

Jaramillo, M. (2022). *La Gestión Administrativa y la productividad laboral de los trabajadores y empleados de la dirección general de movilidad, tránsito y transporte del GAD municipal de Riobamba* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Digital UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10197>

Krugman, P. (1994). *The age of diminished expectations: U.S. economic policy in the 1990s*. MIT Press.

Lazcano, A. (2022). *¿Qué ha estado moviendo el Crecimiento de la Productividad Laboral en América Latina? Un estudio de panel para la región* [Tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales]. Repositorio FLACSO Andes.  
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/18708>

Locke, E., y Latham, G. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice-Hall.

Mazón, A., Pancorbo, J., y Sánchez, K. (2015). Incidencia del Clima Organizacional en los Resultados Económicos de las Microempresas de la Construcción. *Avances*, 17(3), 218-228. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5350920>

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.

Ministerio de Salud del Perú [MINSA] (2009). Metodología para el estudio del clima organizacional (Documento técnico, RM N.º 623-2008-MINSA). Ministerio de Salud del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/322078->

metodologia-para-el-estudio-del-clima-organizacional-documento-tecnico-rm-n-0623-2008-minsa

- Moroni, F. (2021). *¿Se puede medir el Clima Laboral?* COMMON DIGITAL. <https://commondigital.pe/index.php/articulos/37059-se-puede-medir-el-clima-laboral>
- Nina, Y. (2019). *Efecto del clima y satisfacción laboral en el desempeño laboral en el personal comercial de la Agencia Central del Banco Mercantil Santa Cruz* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional UMSA. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/23394>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020). La COVID 19 y el mundo del trabajo. Quinta edición. Estimaciones actualizadas y análisis. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_749470.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD] (2001). *Measuring productivity: OECD manual*. [https://www.oecd.org/en/publications/measuring-productivity-oecd-manual\\_9789264194519-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/measuring-productivity-oecd-manual_9789264194519-en.html)
- Ortiz, L., Ortiz, L. E., Coronell, R., Hamburger, K., y Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187-193. <https://bonga.unisimon.edu.co/items/d17c1f42-47e0-42c0-bb07-3b54293336e5>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual*. s/e.
- Pantoja, A., Navarrete, A., Zambrano, C., y Matabanchoy, S. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud*, 22(2), 137-147. <https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>

- Peña, C. (2021). *Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de COVID19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Insitucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70112>
- Porter, M. (1990). *The competitive advantage of nations*. Free Press.
- Rodríguez, A., Álvarez, A., Sosa, I., De Vos, P., Bonet, M., y Van der Stuyft, P. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 48(2), 177-196. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1561-30032010000200008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1561-30032010000200008)
- Rosales, R. (2019). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de la empresa INCOMANS Huaraz - 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44280>
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 78-82. [https://apps.utel.edu.mx/recursos/files/r161r/w24151w/r\\_s11\\_02.pdf](https://apps.utel.edu.mx/recursos/files/r161r/w24151w/r_s11_02.pdf)
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17. <https://es.scribd.com/document/777728928/SCHULTZ-Theodore-W-Investment-in-human-capital-The-American-economic-review>

- Steelcase Inc. (s.f). *Engagement and the Global Workplace*. Steelcase.  
<https://info.steelcase.com/global-employee-engagement-workplace-report#introduction>
- Tafur, J. (2020). *Innovación: la herramienta para afrontar la crisis*.  
<https://desafios.pwc.pe/innovacion-la-herramienta-para-afrontar-la-crisis/>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Universidad ESAN [ESAN] (2015). *Las nueve dimensiones del clima organizacional*.  
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nueve-dimensiones-clima-organizacional>
- Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].  
Repositorio UASB.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/634/1/2019-018T-MBA-RIZS.pdf>

## IX. ANEXOS

## Anexo A. Matriz de Consistencia

**TITULO: “ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA TANDIA DE LIMA, PERÚ: UN ESTUDIO DE CASO POSPANDEMIA, 2023”**

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Diseño de investigación</b>
¿Qué relación existe entre el <b>clima organizacional</b> y la <b>productividad laboral</b> en la empresa TANDIA de Lima, Perú: Un estudio de caso Pospandemia, 2023?	Determinar la relación que existe entre el <b>clima organizacional</b> y la <b>productividad laboral</b> en la empresa TANDIA de Lima, Perú: Un estudio de caso Pospandemia, 2023.	H1: Existe una relación significativa entre el <b>clima organizacional</b> y la <b>productividad laboral</b> en la empresa TANDIA de Lima, Perú: Un estudio de caso Pospandemia, 2023.	<b>X = Clima Organizacional</b>			Tipo: Básica
				<b>Potencial Humano</b>	X1.1 = potencial humano	No experimental
				<b>Diseño Organizacional</b>	X1.2 = Diseño organizacional	Transeccional o transversal
				<b>Cultura Organizacional</b>	X1.3 = Cultura organizacional	Descriptivo y correlacional
<b>Sistematización</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>				
¿Qué relación existe entre el <b>clima organizacional</b> y la <b>eficacia laboral</b> en la empresa TANDIA de Lima, Perú: Un estudio de caso Pospandemia, 2023?	Identificar la relación que existe entre el <b>clima organizacional</b> y la <b>eficacia laboral</b> en la empresa TANDIA de Lima, Perú: Un estudio de caso Pospandemia, 2023	H2: Existe una relación significativa entre el <b>clima organizacional</b> y la <b>eficacia laboral</b> en la empresa TANDIA de Lima, Perú: Un estudio de caso Pospandemia, 2023	<b>Y = Productividad Laboral</b>	<b>Eficacia</b>	Y2.1 = eficacia	
				<b>Eficiencia</b>	Y2.2 = eficiencia	
¿Qué relación existe entre el <b>clima organizacional</b> y la <b>eficiencia laboral</b> en la empresa TANDIA de Lima, Perú: Un estudio de caso Pospandemia, 2023?	Caracterizar la relación que existe entre el <b>clima organizacional</b> y la <b>eficiencia laboral</b> en la empresa TANDIA de Lima, Perú: Un estudio de caso Pospandemia, 2023	H3: Existe una relación significativa entre el <b>clima organizacional</b> y la <b>eficiencia laboral</b> en la empresa TANDIA de Lima, Perú: Un estudio de caso Pospandemia, 2023				

## Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

### ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE (X): CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimados, la presente investigación tiene como finalidad recoger información, acerca del clima organizacional.

Gracias por su colaboración.

#### I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Sexo    1. ( ) M        2. ( ) F
2. Ud. es:
  - Gerente    ( )
  - Profesional ( )
  - Técnico    ( )
  - Operario    ( )

#### II. ENCUESTA: Lea con atención cada pregunta y marque con X la que Ud. elija.

Considere:

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

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		5	4	3	2	1
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
2	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.					
3	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					
4	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.					

5	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
6	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
8	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					
9	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.					
10	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
11	Estoy comprometido con mi organización de salud.					
12	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.					
14	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
15	Existe sana competencia entre mis compañeros.					
16	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
17	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
18	Recibo mi pago a tiempo.					
19	La limpieza de los ambientes es adecuada.					
20	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
21	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
22	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
23	Me siento a gusto de formar parte de la organización.					
24	Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.					
25	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.					
26	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.					
27	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					

28	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
29	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
30	En mi organización participo en la toma de decisiones.					
31	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
32	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
33	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
35	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.					
36	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
37	Existe equidad en las remuneraciones.					
38	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.					
39	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
40	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.					
41	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
42	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
43	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
44	La innovación es característica de nuestra organización.					
45	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
46	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.					
47	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
48	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
49	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					
50	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
51	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.					

52	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
53	Mi salario y beneficios son razonables.					
54	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
55	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.					

**ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE (Y):**  
**PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Estimados, la presente investigación tiene como finalidad recoger información, acerca de la Productividad Laboral.

Gracias por su colaboración.

**I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

1. Sexo    1. ( ) M        2. ( ) F

2. Ud. es:

Gerente    (    )

Profesional (    )

Técnico    (    )

Operario    (    )

**II. ENCUESTA:** Lea con atención cada pregunta y marque con X la que Ud. elija.

Considere:

5. Siempre

4. Casi siempre

3. A veces

2. Casi nunca

1. Nunca

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		5	4	3	2	1
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficacia</b>					
1	Se ejecutan las actividades programadas.					
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos.					
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.					
4	Se genera valor y utilización de los productos generados.					
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección.					
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección.					

7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso.					
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección.					
9	Se resuelven los problemas con lógica y analítica.					
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.					
<b>DIMENSIÓN 2: Eficiencia</b>						
11	Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.					
12	Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta.					
13	La mayoría de las veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones.					
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.					
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.					
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.					
17	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección.					
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.					
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.					
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.					