



SAN IGNACIO DE LOYOLA – ESCUELA ISIL

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

**Clima laboral y su influencia en el desempeño en colaboradores de una
empresa privada en el año 2021**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Bachiller en Administración y Dirección de Negocios**

PRESENTADA POR

RENATA GONZALES SALAS - Administración y Dirección de Negocios

ASESOR

ROXANA ALEXANDRA ALBARRACIN APARICIO

LIMA - PERU

2021

**CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA EN EL AÑO 2021**

MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Roxana Alexandra Albarracin Aparicio

MIEMBROS DEL JURADO:

Angela Quispe

Giuliano Lopez

DEDICATORIA

A mis padres, por acompañarme en todo el proceso, por su amor incondicional y sacrificio todos estos años. Gracias por inculcar en mí ganas de superarme, crecer y ser mejor cada día.

A mi querida y bella familia, por ser parte de este logro y apoyarme en los momentos que más necesité de ustedes.

A mis hermanos, quienes son mi mayor motivación para seguir creciendo y ser un gran ejemplo para ustedes.

AGRADECIMIENTOS

A mi gran profesora Roxana Albarracin, quien me acompañó y brindó todas las herramientas necesarias desde el primer curso de Tesis, y que depositó su confianza en mí para realizar con éxito este trabajo.

A mis grandes y verdaderos amigos, por acompañarme y motivarme en esta etapa importante de mi vida. Gracias Malu, Mafer, Chinita y Hugo.

A Isil, por ser una buena casa de estudios durante estos años y brindarme la mejor experiencia y educación para mi vida profesional.

INDICE

Asesor y miembros del jurado.....	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
INDICE.....	6
INDICE DE TABLAS.....	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPITULO I: INFORMACIÓN GENERAL.....	14
1.1 Título del proyecto.....	14
1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario.....	14
1.3 Actividad económica.....	14
1.4 Alcance de la solución.....	14
CAPITULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA.....	16
2.1 Justificación.....	16
2.2 Marco referencial.....	17
2.2.1 Antecedentes.....	17
2.2.2 Marco teórico.....	19
2.3 Hipótesis y variables de la investigación.....	23
2.4 Variables y definición operacional.....	23
2.5 Metodología de investigación.....	24
2.6 Población y muestra.....	25
2.7 Técnica de recolección de datos.....	25

CAPITULO III: RESULTADOS	26
CAPITULO IV: ESTIMACIÓN DEL COSTO DE PRESUPUESTO	33
4.1 Estimación de costos para la investigación e implementación del proyecto de innovación.....	33
CAPITULO V: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN	34
5.1. Alcance esperado.....	34
5.2. Descripción del mercado objetivo real o potencial del producto o servicio o forma de comercialización innovadora.....	34
5.3. Descripción de la propuesta de innovación.....	34
5.3.1. Diagnóstico situacional.....	34
Antecedentes de la empresa.....	34
Información básica de la empresa.....	35
Descripción de actividades y/o procesos.....	35
5.4. Procedimiento para la propuesta de mejora.....	36
5.4.1. Planteamiento de matriz FODA/MEFI/MEFE.....	36
5.4.2. Desarrollo del proyecto de innovación.....	37
Elemento 1.....	37
Elemento 2.....	38
Elemento 3.....	38
Elemento 4.....	39
5.5. Impacto de la propuesta de investigación.....	39
Impacto económico.....	39
Impacto social.....	40

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
CAPITULO VII: REFERENCIAS	44
6.1 Fuentes de información.....	44
6.2 Anexos.....	45
6.2.1 Matriz de consistencia.....	45
6.2.2 Matriz de operacionalización.....	46
6.3.3 Validación de expertos.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Cultura organizacional.....	26
Tabla 2	Objetivos organizacionales.....	27
Tabla 3	Incentivos.....	28
Tabla 4	Recursos.....	29
Tabla 5	Creatividad.....	30
Tabla 6	Línea de carrera.....	31
Tabla 7	Presupuesto de investigación.....	33
Tabla 8	Presupuesto de implementación.....	33

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue analizar de qué manera el clima laboral influye en la productividad en el desempeño en los colaboradores de una Empresa privada en el año 2021.

La presente investigación siguió un enfoque de estudio mixto con mayor énfasis en cuantitativo, tipo básica con diseño descriptivo, de corte transversal y método de análisis descriptivo. La población de estudio consideró a los colaboradores de la Empresa de rubro deportivo en total donde se obtuvo una muestra de 21 colaboradores de dos tiendas ubicadas en los distritos de San Miguel y San Isidro a los cuales se les aplicó una encuesta que permitió determinar la influencia de un buen clima laboral en la productividad así como las oportunidades de mejora.

Con los resultados obtenidos, se pudo afirmar lo planteado en la hipótesis general. Es decir, el clima laboral si influye favorablemente en la productividad de los colaboradores hacia la organización.

Palabras clave: clima laboral, productividad, organización, colaboradores.

ABSTRACT

The main objective of the research was to analyze how the work environment influences productivity in the performance of employees of a private company in 2021.

The present research followed a mixed study approach with greater emphasis on quantitative, basic type with descriptive design, cross-sectional and descriptive analysis method. The study population considered the collaborators of the Sports Company in total, where a sample of 21 collaborators from two stores located in the districts San Miguel and San Isidro was obtained, to which a survey was applied that allowed to determine the influence of a good working environment in productivity as well as opportunities for improvement.

With the results obtained, it was possible to affirm what was raised in the general hypothesis. In other words, the work environment does have a favorable influence on the productivity of employees towards the organization.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las Empresas no sólo se preocupan por la productividad sino también en la Administración de Recursos Humanos. Con el paso del tiempo, esta área se ha convertido en un factor de mucha importancia para las organizaciones ya que está comprobado que el recurso humano es pieza fundamental para el logro de los objetivos organizacionales.

Entonces, el recurso humano va de la mano con distintas variables y algunas de ellas son: beneficios laborales, desarrollo profesional y personal, clima laboral. Sin embargo, aún existen Empresas que no han concientizado y no le dan la debida importancia a dicho tema. Eso genera consecuencias tales como: abandono de trabajo, desmotivación, desinterés entre miembros, falta de trabajo en equipo, etc. Todo lo mencionado genera poca productividad en la organización, y como razón de ser de toda Empresa es generar rentabilidad, la poca productividad no está dentro de ese marco.

Por tal motivo, la presente investigación busca indicar la fuerte relación e influencia que existe entre las variables clima laboral y productividad de los colaboradores.

La investigación está compuesta por cinco capítulos. En el primero, se describe la información general como el área estratégica de desarrollo prioritario, actividad económica en la que se aplicaría la propuesta de mejora y alcance de la solución.

El capítulo dos incluye los antecedentes previos a la investigación, bases teóricas, metodología de la investigación, así como la selección de muestra y población, la técnica elegida que ayudó con la recolección de datos los cuales se hizo un análisis.

En el capítulo tres, se encuentran los gráficos correspondientes al análisis de los resultados arrojados por la técnica de encuesta.

En el capítulo cuatro, se muestran dos cuadros de presupuesto el cual incluye los montos calculados para la investigación e implementación.

En el capítulo cinco, se da a conocer la propuesta de innovación la cual se detallan los cinco pasos a seguir, así como el impacto económico y social. Finalmente, se brindan las conclusiones de la investigación junto con sus recomendaciones pertinentes.

El diseño metodológico aplicado es de tipo descriptivo pues se describe literatura, realidades y características. Se considera diseño transversal ya que la toma es en un momento dado.

Nivel: es de tipo descriptivo correlacional pues se toman ambas variables y se determina la relación entre ellas.

Enfoque: La investigación se trata de un estudio mixto con mayor énfasis en lo cuantitativo pues se obtienen datos numéricos y se brinda una propuesta de innovación.

Tipo de investigación: El tipo de investigación es aplicada debido a que se busca resolver problema e investigar sobre la gestión administrativa para mejorar.

Población y muestra: La población está conformada por los colaboradores de una Empresa del rubro deportivo la cual su sede central se encuentra ubicada en Miraflores. Mediante el muestreo probabilístico de tipo aleatorio se seleccionó 21 colaboradores.

CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL

I. Información general

1.1. Título del proyecto

Clima laboral y su influencia en el desempeño en colaboradores de una Empresa privada en el año 2021.

1.2. Área estratégica de desarrollo prioritario

El área en el que se desarrollará es Administración de Recursos Humanos, beneficia a todos los colaboradores de las Empresas privadas. La línea de investigación es Gestión del talento humano ya que se analizará para la mejora de la productividad en las personas.

1.3. Actividad económica en la que se aplicaría la investigación aplicada

Se aplicará en una Empresa privada en el área administrativa de preferencia debido a que, según una encuesta elaborada por Aptitus, un 86% de personas afirmó que estarían dispuestos a renunciar a su actual trabajo si tuvieran mal clima laboral. Asimismo, el 81% de los encuestados consideró que es muy importante para su desempeño en las funciones que realicen.

1.4. Localización o alcance de la solución

La investigación será aplicada en una Empresa privada del rubro deportivo de Lima cuyo objetivo es analizar el clima laboral y la relación en su influencia

en la productividad y junto con esa información, poder brindar las herramientas necesarias a los colaboradores y demás lectores de modo que puedan ser aplicadas en el día a día en la organización y de esa manera anticipar los problemas que surjan en el camino y evitar las consecuencias que da un mal clima laboral según la encuesta descrita en el punto anterior.

CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA

II. Descripción de la investigación aplicada o innovación

2.1 Justificación

- **Justificación teórica**

La presente investigación se justifica en lo teórico debido a que se tomarán en cuenta conceptos importantes para cada una de las variables y determinar la relación entre ambas. Se hallan distintas teorías en lo que respecta a la influencia del clima laboral sobre la productividad

- **Justificación social**

Se justifica también en el ámbito social ya que el desarrollo y resultado de la investigación aportará como guía y referencia para la sociedad en general, colaboradores y estudiantes. Dicho aporte brindará los conceptos relacionados al clima laboral, su relación e influencia sobre la productividad.

- **Justificación práctica**

Los resultados que se obtengan permitirán a las Empresas tener presente la importancia de un buen clima laboral. Junto con ello, implementar nuevas estrategias y fortalecer puntos relevantes en el área de Recursos Humanos.

- **Justificación metodológica**

Se justifica metodológicamente porque se cumplen los procesos de la investigación en el diseño metodológico con el fin de brindar aporte dentro del rubro de la investigación.

2.2 Marco referencial

2.2.1 Antecedentes

- Cruz (2018). En su investigación de título: “Clima organizacional y productividad laboral en los colaboradores del Banco Scotiabank Peru S.A.A La Molina 2018”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores del Banco. En cuanto a la metodología utilizada fue: encuesta de la escala tipo Likert. A una población compuesta por: que laboran en el Banco Scotiabank, una muestra de 30 colaboradores. Los resultados mostraron que se puede afirmar con un nivel de confianza al 95 %, de que existe relación positiva alta y significativa entre el clima organizacional y productividad laboral en el banco Scotiabank Perú S.A.A. la Molina 2018 y se deduce que habrá mayor producción a mejor clima organizacional o mejor manejo de las dimensiones aplicadas dentro de la empresa.

- Sotelo (2019). En su investigación de título: Clima laboral y productividad de los trabajadores en el área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba 2019, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba, 2019. En cuanto a la metodología utilizada fue: recolección de datos mediante un cuestionario tipo Likert y para la medición fue el método de Pearson. A una población compuesta por 20 colaboradores de la Empresa. Los resultados mostraron que se obtuvo un 0.94 de coeficiente lo que se interpreta que a mejor clima laboral, mayor será la productividad. La investigación ha podido determinar la presencia de resultados estadísticamente importantes y significativas con características muy altas, entre las variables estudiadas tal como son el clima laboral y la productividad, verificada en la hipótesis de estudio y respondiendo a los objetivos propuestos.
- Benites, Fera (2019) En su investigación de título: “Clima laboral y productividad de los trabajadores de la Empresa Avícolas y Marketing S.A.C de la ciudad de Piura-2019” cuyo objetivo fue determinar y establecer la relación que existe entre clima laboral y productividad del personal. En cuanto a la metodología utilizada fue la recopilación de datos mediante un cuestionario con una muestra total de 33 trabajadores. Los resultados arrojaron que el 36.4% del personal que trabaja en la Empresa presentan un clima laboral desfavorable pero

el 36% presentan también un clima laboral medio; el 24.2% favorable y el 3% muy favorable; es decir, el 36.3% acepta un buen clima laboral. Se demuestra por medio de los resultados que hay un gran nexo entre clima laboral y productividad.

2.2.2 Marco teórico

Variable 1: productividad organizacional

- **Desafíos en productividad y costos**

Los costos laborales son uno de los mayores gastos de cualquier organización, en especial en las Empresas de servicios e intensivas en conocimiento. ¿Cómo pueden invertir más dinero en los empleados y gozar de menores costos generales? La respuesta es por medio de la productividad de los empleados, que es el resultado de la combinación de las capacidades y motivaciones del personal, el entorno de trabajo y la tecnología que se aplica en el trabajo.

- **Proceso administrativo**

El proceso administrativo ofrece un marco conceptual de la administración amplio y fácil de comprender. Incluye todo el ámbito administrativo, lo que permite adquirir un concepto total de la administración.

Según Franklin (2019) el proceso administrativo es el manejo de los esfuerzos de los integrantes de una organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales mediante la planeación, organización,

dirección y control de las acciones para alcanzar los resultados esperados. (p.79)

- **Maximización de productividad**

Según Bohlander (2018) señala que la productividad puede definirse como “los resultados que se obtienen a partir de una cantidad fija de insumos”. Las organizaciones pueden incrementarla si reducen los insumos o incrementan la cantidad que producen los empleados mediante la adición de capital humano. (p.16)

- **Administración remuneración**

La mayoría de las Empresas monitorean de cerca sus programas de remuneración y beneficios. Las principales preocupaciones de las Empresas estadounidenses en relación con estos temas son el gran incremento de los costos de la atención médica y el cumplimiento de la Reforma a la Ley de salud y la Ley de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible según lo señala Bohlander, G. et al., 2018 (p.17)

Las Empresas deben adoptar enfoques diferentes para mantener sus costos de salud dentro de un límite, como cobrar mayores primas de cobertura por los cónyuges cuando éstos pueden obtener cobertura de sus propios empleadores. Otro enfoque consiste en otorgar una suma de dinero a los empleados para que adquieran por su cuenta un seguro médico.

Otra forma en que las Empresas administran los beneficios es por medio de la subcontratación de empleados. Cuando se utiliza esta practica, las Empresas firman un contrato con una organización empleadora profesional. Por lo general una Empresa más grande lleva la administración de las tareas de recursos humanos de una empresa más pequeña.

Variable 2: Clima laboral

- **Cultura organizacional**

Tricie (1993) conceptúa la cultura organizacional como “el patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización que evoluciona con el paso del tiempo”. A manera de complemento a tal definición, Robbins (2004) indica que la cultura organizacional es “un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización”.

- **Clima laboral**

Según Olivares (2018) define el clima laboral como la identificación del nivel de satisfacción del empleado en relación con diversos elementos del proceso administrativo y por ende con la Empresa donde trabaja.

- **Tipologías de clima organizacional**

Según Likert (1967) existen dos tipos de clima y cada uno de ellos está dividido en dos grandes sistemas. El primer tipo es autoritario con el sistema de autoritarismo explorador y paternalista, se caracteriza por ser un clima cerrado determinado por una estructura rígida. El segundo tipo es participativo con el sistema consultivo y de participación en grupo, el cual se caracteriza por ser un clima abierto por su estructura flexible.

- **Dimensiones clima organizacional**

Las dimensiones del clima son características susceptibles a ser medidas dentro de un ámbito laboral y éstas influyen en el comportamiento de los individuos de una organización. Existen diferentes teorías que definen las dimensiones:

Según Likert (1967), define ocho dimensiones: los métodos de mando, las características de las fuerzas motivacionales, las características de los procesos de comunicación, las características de los procesos de toma de decisiones, las características de los procesos de planificación, las características de los procesos de control y los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento.

Según Brunet (2011) define cuatro dimensiones: autonomía individual, tipo de recompensa, grado de

estructura del puesto y consideración, agradecimiento y apoyo.

2.3 Hipótesis y variables de la investigación

Hipótesis principal

El clima laboral influye favorablemente en la productividad de las organizaciones.

Hipótesis secundarias

- El clima laboral influye favorablemente en la eficiencia y eficacia del colaborador.
- El clima laboral influye favorablemente en la seguridad y salud del colaborador.
- El clima laboral influye favorablemente en la innovación del colaborador.

2.4 Variables y definición operacional

● Variable 1: Clima laboral

Definición conceptual: El clima laboral es la identificación del nivel de satisfacción del empleado en relación con diversos elementos del proceso administrativo y por ende con la Empresa donde trabaja.

- Motivación
- Cultura organizacional
- Sistemas de comunicación

- **Variable 2: Productividad organizacional**

Definición conceptual: La productividad organizacional se define como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo. Se establece bajo el enfoque sistémico de la producción: entrada, proceso y salida.

- Eficiencia y eficacia
- Seguridad y salud
- Innovación

2.5 Metodología de la investigación

- **Tipo:** Aplicada, debido a que se busca resolver un problema e investigar sobre la gestión administrativa para mejorarla.
- **Enfoque:** Mixto, con mayor énfasis en el cuantitativo. Se obtienen datos numéricos y se brinda una propuesta de innovación.
- **Diseño:** El diseño que se utilizó para la investigación fue de tipo descriptiva, puesto que se tiene literatura, se describen realidades y características. Además, con un corte transversal ya que la toma es en un momento dado.
- **Nivel:** Es de tipo descriptivo (correlacional) pues se toman ambas variables y se determina la relación directa entre ellas.

2.6 Población y muestra

Población

En la presente investigación, la población está conformada por los colaboradores de una Empresa del rubro deportivo la cual su sede central se encuentra ubicada en Miraflores.

Muestra

La muestra fue de 21 colaboradores de dos tiendas ubicadas en los distritos de San Miguel y San Isidro.

2.7 Técnica de recolección de datos

En la presente investigación, se considera la encuesta como parte de la técnica de recolección de datos. Dicha técnica se utilizó para ambas variables mediante Google forms.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

III. Resultados obtenidos

Tabla 1: Cultura organizacional

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Muy frecuentemente	3	14%
Frecuentemente	17	81%
Ocasionalmente	1	5%
Raramente	0	0%
Nunca	0	0%
Total	21	100%

Fuente: Gonzales, R. (2021)



Fuente: Gonzales, R. (2021)

El gráfico nos muestra que el porcentaje más alto es 81% de la población estudiada, el cual se interpreta que los colaboradores frecuentemente se sienten identificados con los valores y costumbres de la organización. Un 14% señaló que se sienten identificados muy frecuentemente, es decir, se sienten parte de la cultura. y un 5% considera que es ocasionalmente. En base a estos resultados, se concluye que hay una gran cantidad de colaboradores identificados con la cultura de la organización, es decir, con sus valores, costumbres, creencias.

Tabla 2: Objetivos organizacionales

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Muy frecuentemente	7	33%
Frecuentemente	13	62%
Ocasionalmente	1	5%
Raramente	0	0
Nunca	0	0
Total	21	100%

Fuente: Gonzales, R. (2021)



Fuente: Gonzales, R. (2021)

El gráfico muestra que más de la mitad, con un 62%, consideran que los objetivos y metas son claros y alcanzables de manera frecuente. El 33% de colaboradores consideran que es muy frecuente y un pequeño porcentaje del 5% lo definen ocasionalmente. Esto quiere decir que hay un buen indicador con respecto a la claridad de los objetivos y se debería mantener esa frecuencia.

Tabla 3: Incentivos

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Muy frecuentemente	2	10%
Frecuentemente	9	43%
Ocasionalmente	9	43%
Raramente	1	5%
Nunca	0	0%
Total	21	100%

Fuente: Gonzales, R. (2021)



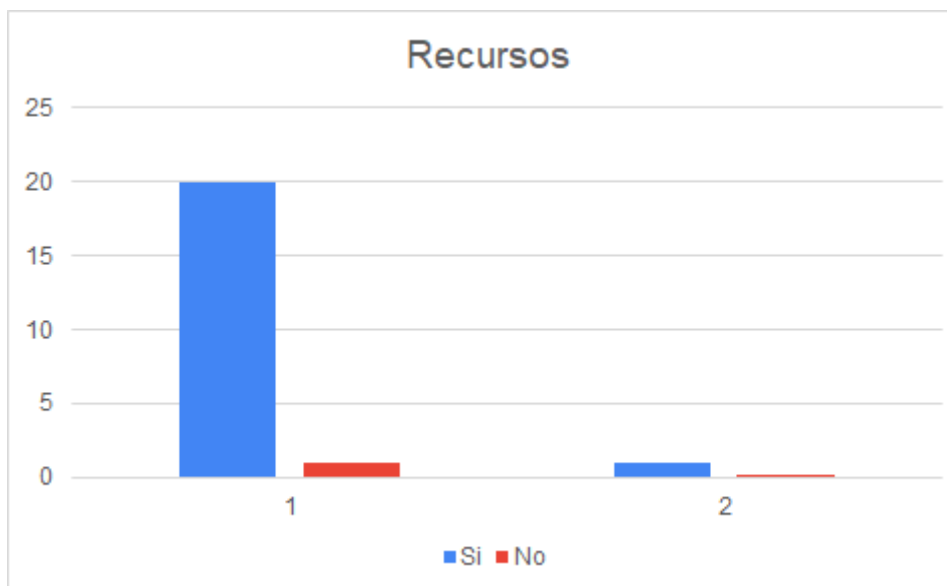
Fuente: Gonzales, R. (2021)

La gráfica nos muestra que hay dos frecuencias con un mismo porcentaje, que son frecuentemente y ocasionalmente con 43%, es decir, un grupo considera que la Empresa cuenta con incentivos casi siempre y el otro grupo considera que a veces. El 10% considera que es muy frecuente y el 5% rara vez. Esto nos da a entender que probablemente no se comunique de manera correcta el plan de incentivos y por ende, no todos los colaboradores estén informados. Es por ello, que ese grupo considera que ocasionalmente existe ese plan. Se puede considerar como una oportunidad para crear un plan de comunicación con el objetivo de dar a conocer el plan de incentivos de manera que no quede duda en ningún colaborador. Esto tendría impacto en la productividad ya que, al saber la existencia del plan, realizarían mejor sus funciones dentro de su puesto.

Tabla 4: Recursos

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	20	95%
No	1	5%
Total	21	100%

Fuente: Gonzales, R. (2021)



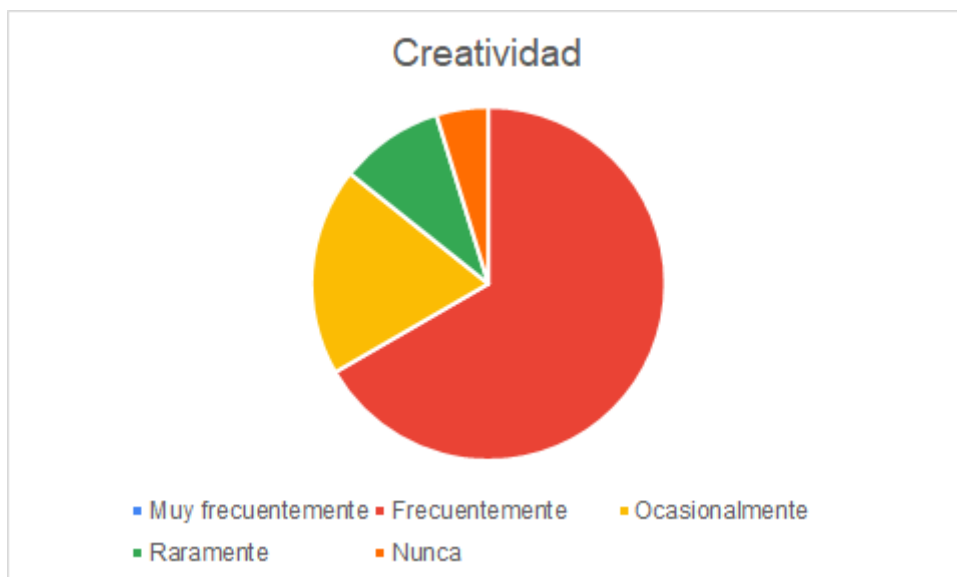
Fuente: Gonzales, R. (2021)

La gráfica nos muestra una gran diferencia en los resultados donde claramente prima el 95% dando un resultado positivo, es decir, la gran mayoría considera que sí cuentan con recursos necesarios como materiales e información para la realización de tareas. Por otro lado, el 5% considera que no.

Tabla 5: Creatividad

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Muy frecuentemente	0	0%
Frecuentemente	14	67%
Ocasionalmente	4	19%
Raramente	2	10%
Nunca	1	5%
Total	21	100%

Fuente: Gonzales, R. (2021)



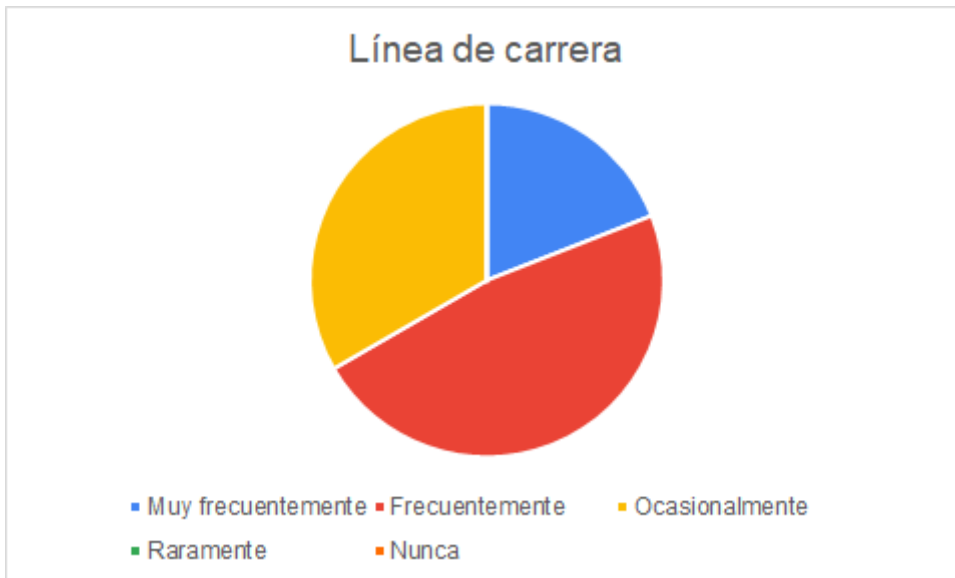
Fuente: Gonzales, R. (2021)

El gráfico muestra que poco más de la mitad de los encuestados, el 67%, considera que, frecuentemente, la Empresa incentiva la generación de ideas creativas. Se toma como ocasionalmente un 19%, raramente un 10% y nunca un 5%. Se interpreta que se debe dar mayor énfasis y frecuencia en incentivar la creatividad de los colaboradores.

Tabla 6: Línea de carrera

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Muy frecuentemente	4	19%
Frecuentemente	10	48%
Ocasionalmente	7	33%
Raramente	0	0%
Nunca	0	0%
Total	21	100%

Fuente: Gonzales, R. (2021)



Fuente: Gonzales, R. (2021)

El gráfico nos muestra que un 48% de la población encuestada considera que frecuentemente tiene oportunidades para crecer dentro de la Empresa, es decir, menos de la mitad. Un 33% considera que es ocasionalmente y un 19% muy frecuentemente. Esto puede considerarse como una oportunidad de mejora pues aquellos que consideran que no tienen muchas oportunidades de ascenso, cambien esa perspectiva siempre y cuando se les brinde lo que necesiten.

CAPÍTULO IV: ESTIMACIÓN DEL COSTO DE PRESUPUESTO

IV. Estimación del costo de presupuesto

Tabla 7

Presupuesto de investigación

Objetivo	Detalle	Cantidad	UM	Costo	Plazo en meses	TOTAL
Analizar de qué manera influye el clima laboral en la productividad organizacional	Equipos					
	Laptop	1	Unidad	Asumido por el investigador		
	Luz	-	-	S/.40	4	S/.160
	Internet	-	-	S/.30	4	S/.120
	Escritorio	1	Unidad	Asumido por el investigador		
TOTAL						S/.280

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Presupuesto de implementación

Objetivo	Detalle	Cantidad	UM	Costo	Plazo en meses	TOTAL
Diseño de manual	Personal					
	Investigador	1	-	Asumido por el investigador		
	Equipos					
	Laptop	1	Unidad	Asumido por el investigador		
	Luz	-	-	S/.40	2	S/.80
	Internet	-	-	S/.30	2	S/.60
	Escritorio	1	Unidad	Asumido por el investigador		
Hojas	50 aprox	-	Asumido por el investigador			
TOTAL						S/.140

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO V: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN

V. Desarrollo de la propuesta de innovación

5.1 Alcance esperado

Con la propuesta de innovación se busca construir un clima de trabajo agradable para sensibilizar, motivar, fidelizar, involucrar y comprometer a los colaboradores en la filosofía corporativa de manera que estén alineados con los objetivos y visión de la Empresa.

5.2 Descripción del mercado objetivo real

El mercado objetivo por el cual se desea trabajar la propuesta de innovación son los colaboradores de la Empresa teniendo en cuenta desde puestos de gerencia hasta puestos operativos. La forma en la que se comercializará esta propuesta es mediante un manual interno y por diferentes canales de comunicación para que se llegue a difundir a todos los colaboradores. Además, dar a conocer la propuesta mediante la información básica de la Empresa, es decir, incluirla como parte de uno de los beneficios y objetivos que tiene la organización con respecto a la importancia del capital humano.

5.3 Descripción de la propuesta de innovación

5.3.1 Diagnóstico situacional

- **Antecedentes de la Empresa**

A comienzos de la década 1920s la historia de la Empresa surge con dos hermanos quienes fueron pioneros tanto en el diseño de zapatos deportivos como en el uso de estrellas del deporte para promover

productos. Durante ese tiempo y hasta antes de la guerra, la Empresa gozó de un gran auge y apoyo que el régimen solía dar al deporte.

En 1987, uno de los dueños fallece y con ello se da una pérdida significativa en las directrices de la Empresa que se vieron reflejadas en las decisiones que generaron pérdidas millonarias. Posteriormente, en el año 1993 bajo la dirección de un nuevo empresario, la Empresa lograría sobreponerse a las adversidades llevándola nuevamente a la cima.

- **Información básica de la Empresa**

Es una compañía multinacional dedicada a la fabricación de equipamiento deportivo y productos de moda. También, es patrocinadora de eventos y figuras deportivas a nivel mundial. Es el segundo mayor fabricante del rubro.

Uno de sus propósitos es cambiar vidas a través del deporte que guía la forma en que dirigen la Empresa, cómo trabajan con sus socios, cómo crean sus productos y cómo se relacionan con sus consumidores. Su misión es ser la mejor marca deportiva del mundo y hacerlo de manera sostenible.

5.4 Procedimiento para la propuesta de mejora

5.4.1 Planteamiento de matriz FODA

<p style="text-align: center;">Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none">● Alta participación en el mercado.● Grandes campañas publicitarias.● Patrocinio a deportistas de alto nivel● Gran variedad de productos	<p style="text-align: center;">Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none">● Alta competencia con productos similares.● En algunos países, existe manipulación y explotación en fábricas.● Poca presencia en algunos deportes.
<p style="text-align: center;">Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none">● Expansión del mercado.● Adquisición de otras marcas.	<p style="text-align: center;">Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none">● Crecimiento de competidores.● Imitaciones ilegales de sus productos.

5.4.2 Desarrollo del proyecto de innovación

La propuesta de mejora surge en base a la necesidad de mejorar el clima laboral y centrarse en desarrollar los comportamientos de liderazgo y las habilidades esenciales necesarias para garantizar el éxito continuo. Esta propuesta trata de crear un programa de desarrollo y aprendizaje continuo el cual sea parte de la Empresa contribuyendo al crecimiento profesional y personal de los colaboradores de tal manera que repercute de manera positiva en la vida de cada uno y con ello en el clima laboral mejorando así la productividad organizacional. Así mismo, será parte de la vida laboral de los colaboradores, como parte de sus funciones para incentivar la mejora del clima laboral y con ello la productividad. El programa incluirá sesiones las cuales tendrá temas como desarrollo de habilidades y talento, cómo ser competitivo en base a la experiencia y conocimiento obtenido, desarrollo de la creatividad, cómo mejorar la línea de carrera y brindarles herramientas necesarias para relacionarse de una manera adecuada con su equipo de trabajo. Las sesiones del programa se realizarán dos veces al mes dividiendo a los colaboradores en grupos reducidos.

Los pasos a realizar este programa son los siguientes:

- 1. Realizar un diagnóstico y desarrollo organizacional,** con el objetivo de analizar el proceso por el cual los miembros de la organización realizan a nivel funcional y estructural y también qué es lo que esperan de ellos mismos y de la Empresa. Esto contribuye como punto de partida para generar cambios en la organización y determinar lo que se va a realizar. Se busca conocer el papel de las

personas en el diagnóstico ya que es de vital importancia conocer el comportamiento, interacción y actitudes.

Desarrollo:

El diagnóstico será realizado mediante entrevistas con grupos reducidos y focus group en los cuales se les hará preguntas relacionadas a su puesto, algunos temas personales como planes y metas a futuro, se realizarán dinámicas entre los colaboradores para analizar el comportamiento de cada uno con los demás. Este es el primer paso para conocer más a los colaboradores y sobre qué se trabajará.

2. **Establecer objetivos en base al diagnóstico realizado**, de ahí se derivan los pasos y se identifican oportunidades de mejora para incluir en el programa.

Desarrollo:

Los objetivos que se plantearán serán plasmados en el planeamiento estratégico como parte del área de Recursos Humanos y se comunicarán entre los colaboradores encargados del programa.

3. **Elaboración de presupuesto**, identificar los recursos físicos y humanos para el desarrollo del programa. Entre los recursos físicos tenemos materiales de oficina, tecnología, espacio físico y entre los recursos humanos tenemos a las personas que se designará para llevar a cabo las actividades.

Desarrollo:

Se estimará el presupuesto y será comunicado al Gerente General para su aprobación, luego de ello, se trabajará sobre esa estimación.

4. **Implementación del programa**, una vez realizado los pasos anteriores, poner en marcha la propuesta. El desarrollo del programa será que se difundirá internamente mediante correos y reuniones para que esté al alcance de todos la información clara y concreta. De manera externa, se mostrará mediante la página web de la Empresa en el sector “Beneficios del colaborador y clima laboral” para así atraer a nuevos talentos y la Empresa se vea atractivamente competitiva y con un cierto énfasis en el bienestar del capital humano.

5. **Seguimiento y control**, al finalizar cada sesión de programa, se hará una evaluación y se pedirá feedback para evaluar los puntos a mejorar para el próximo mes en cuanto a temas, desarrollo del programa en sí, actividades, dinámicas, todo en base a que los colaboradores se sientan cómodos. Así mismo, se evaluará la evolución de los colaboradores en base a los indicadores y objetivos descritos en cada programa mensual.

5.5 Impacto de la propuesta de investigación

- **Impacto económico**

La propuesta descrita tendrá un impacto económico para la Empresa de manera significativa ya que, como se ha comprobado la gran influencia del clima laboral en la

productividad, los colaboradores rendirán mejor en sus labores y eso se verá reflejado hacia el cliente externo generando mayor rentabilidad a la organización.

- **Impacto social**

La propuesta tendrá un impacto positivo en el ámbito social por el motivo que dejará una huella para las demás Empresas convirtiéndose en un ejemplo para seguir dándole la debida importancia al capital humano.

CONCLUSIONES

La investigación presentada tiene como objetivo general analizar de qué manera influye el clima laboral en la productividad en los colaboradores de una Empresa privada en el año 2021.

El clima laboral es un factor determinante en la Empresa ya sea positivo o negativo, de eso depende el desempeño que tendrán los colaboradores. Por ello, es fundamental tener personas capacitadas quienes puedan ejecutar acciones que favorezcan este factor.

Como resultado de algunos indicadores de la encuesta realizada, concluimos que, en el caso de la cultura organizacional, la gran mayoría de colaboradores se sienten identificados con ella, es decir, con sus costumbres, creencias y valores. Lo cual indica que se reafirma la hipótesis planteada. Como segundo indicador tenemos los incentivos, el cual nos arrojó como resultado que no todos los colaboradores tienen conocimientos sobre ellos. Esto puede deberse a que no hubo un buen plan de comunicación.

Como parte de uno de los objetivos específicos, se planteó analizar la importancia del clima laboral en la innovación del colaborador. Con los resultados obtenidos, se analiza que más de la mitad de los colaboradores consideran que siempre existe el incentivo para generar ideas innovadoras mientras que los otros colaboradores lo consideran como casi nunca.

Luego del análisis correspondiente, se concluye de manera general que se llega a comprobar que existe una fuerte relación e influencia entre ambas variables

RECOMENDACIONES

El clima laboral, es un elemento de vital importancia en las Empresas hoy en día. Es importante para lograr la satisfacción de los colaboradores, por ende, tiene influencia directa en su productividad y para la organización.

Se recomienda principalmente a la Empresa, ejecutar e implementar la propuesta de mejora e innovación que son el diseño del manual y programa de desarrollo debidamente descritos en la presente investigación. Ejecutar dicha acción junto con las personas capacitadas para dicho trabajo, es decir, especializados en la Gestión de Recursos Humanos.

Como recomendaciones secundarias, poner cierto énfasis en los indicadores que resultaron bajos en la encuesta y de esa manera potenciar e igualarlos con los demás indicadores que tienen un favorable puntaje.

Indicando los indicadores más bajos y significativos tenemos:

En el caso de los incentivos, se recomienda mejorar el plan de comunicación interna entre los colaboradores y tener un feedback como prueba de ellos. En el caso de la línea de carrera, con el programa de desarrollo propuesto, incluir ese punto para brindarles las herramientas necesarias a quienes quieran crecer en la Empresa.

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS

VI. Referencias

6.1 Fuentes de información

Bohlander, G; Snell, S; Morris, S (2018). Administración de Recursos Humanos. Cengage. Recuperado de <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>

Benites, R; Feria, M (2019) Clima Laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019 (Tesis de Pre grado, Universidad Cesar Vallejo, Piura) Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35865>

Cruz, S (2018). CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL BANCO SCOTIABANK PERU S.A.A. LA MOLINA 2018. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup, Lima) Recuperado de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/728>

Zumaeta, J (2018). 86% de los peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>

Loufatt, E (2018). Administración del potencial humano. Cengage. Recuperado de <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=5701>

Sotelo, I; Guevara, Y (2019). Clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima) Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43555>

6.2 Anexos

6.2.1 Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO: Clima laboral y su influencia en el desempeño en colaboradores de una Empresa privada en el año 2021					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1: Clima laboral		
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones	Indicadores	Cuestionario
¿De qué manera el clima laboral influye en la productividad de la organización?	Analizar de qué manera el clima laboral influye en la productividad de la organización.	El clima laboral influye favorablemente en la productividad de las organizaciones.	Motivación	Plan de acción	Cree usted que las metas y objetivos de su área están claros y alcanzables
				Desarrollo profesional	Considera usted que tiene oportunidades de crecer dentro de la Empresa
				Incentivos	La Empresa cuenta con un plan de incentivos
			Cultura organizacional	Valores y creencias	Se siente usted identificado con los valores y costumbres de la organización
				Liderazgo	Cree que existe un líder el cual se puede apoyar en distintas situaciones
				Manual de comunicación interna	Tiene conocimiento sobre el manual de comunicación interna (formas, niveles, canales de comunicación)
			Problema específicos	Objetivos Específicos:	Hipótesis específicas:
			Dimensiones	Indicadores	Cuestionario
¿De qué manera el clima laboral influye en la eficiencia y eficacia del colaborador?	Detallar la importancia del clima laboral en la eficiencia y eficacia del colaborador.	El clima laboral influye favorablemente en la eficiencia y eficacia del colaborador.	Eficiencia y eficacia	Logro de metas	Suelen cumplir a tiempo las metas planteadas
				Recursos	Considera usted que cuentan con los recursos necesarios como materiales, información.
				Compromiso	Usted y sus compañeros asumen con responsabilidad los errores
				Responsabilidad	Se prioriza las tareas para cumplir las metas propuestas

6.2.2 Matriz de operacionalización

Título: Clima laboral y su influencia en el desempeño en colaboradores de una Empresa privada en el año 2021		
Variable 1: Clima laboral		
Autorrealización	Trabajadores satisfechos	Considera usted que la remuneración que percibe satisface sus necesidades.
	Motivación	Con los logros obtenidos en la organización se siente identificado.
	Desarrollo personal	
Ambiente físico	Ergonomía	Considera que el ambiente físico de la oficina es adecuado para realizar sus actividades.
	Ruidos	Existen ruidos molestos en el puesto de trabajo o en el entorno
	Equipamiento	Los equipos tecnológicos se encuentran en buen estado para realizar sus actividades de manera eficiente.
Involucramiento laboral	Organización	Considera usted que el sistema de organización en el área es adecuado
	Innovación	Cree usted que su trabajo es retador
Comunicación	Fluidez de información	Considera usted que en la organización existe una buena relación interpersonal entre compañeros
	Precisión de la información	Su jefe escucha las sugerencias que se le hacen para realizar sus actividades.
	Manual de comunicación interna	Conoce si existe un manual de marca en su institución
Variable 2: Desempeño laboral		
Calidad de trabajo	Iniciativa laboral	Sus compañeros realizan sus actividades de manera metódica
	Metodología coherente	Considera que las actividades realizadas guardan relación con el puesto que ocupa
Responsabilidad	Actuación con eficiencia y autonomía	Sus compañeros llegan de manera puntual a su centro de trabajo
	Capacidad de solución de problema	Sus compañeros demuestran responsabilidad al cumplir sus actividades
Trabajo en equipo	Capacidad de integración	Sus compañeros promueven un clima laboral efectivo, realizando las actividades en equipo.
	Liderazgo en labores en conjunto	Se da a conocer inmediatamente al jefe los cambios que se presentan en la organización
Compromiso	Nivel de compromiso	Se prioriza las actividades para cumplir con las metas propuestas
	Asumir responsabilidades	Sus compañeros asumen con responsabilidad sus errores, corrigiéndolos en forma inmediata

6.2.3 Ficha de validación

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mg. Bib. Roxana Alexandra Albaracio Aparicio
- 1.2. Cargo e institución del experto: Docente – ISIL
- 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario para determinar el clima laboral y su influencia en el desempeño en colaboradores de una Empresa privada en el año 2021
- 1.4. Autor del instrumento: Renata Gonzales Salas
- 1.5. Título de la investigación: Clima laboral y su influencia en el desempeño en colaboradores de una Empresa privada en el año 2021

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					x
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					x
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos					x
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.	x				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	x		
Item 2	x		
Item 3	x		
Item 4	x		
Item 5	x		
Item 6	x		
Item 7	x		
Item 8	x		
Item 9	x		
Item 10	x		
Item 11	x		
Item 12	x		
Item 13	x		
Item 14	x		
Item 15	x		
Item 16	x		
Item 17	x		
Item 18	x		
Item 19	x		
Item 20	x		
Item 21	x		
Item 22	x		
Item 23	x		
Item 24	x		
Item 25	x		
Item 26	x		
Item 27	x		
Item 28	x		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 07.07.2021

DNI N° 41981490

Firma del experto



M^{re}. Bib. Roxana Alexandra Albarracín Anaricio