



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DR. GYM S.A.C. – DISTRITO
DE LOS OLIVOS, 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

LEONARDO DAVID VILCHEZ CRUZ

ASESOR:

Dr. SEVERINO ANTONIO DIAZ SAUCEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ

2016

PÁGINA DE JURADO

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)

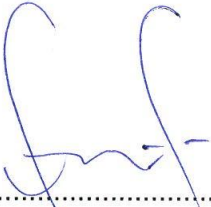
LEONARDO DAVID VILCHEZ CRUZ

Cuyo título es:

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DR. GYM S.A.C. – DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2016

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **13** (número) **TRECE** (letras).

Los Olivos, 19 de Julio, de 2016.


.....
Dr. Dávila Arenaza Víctor
PRESIDENTE


.....
Dr. León Espinoza Lessner
SECRETARIO


.....
Dr. Arce Álvarez Edwin
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA

Con mucho cariño dedico esta tesis a toda mi familia y personas especiales que de una u otra manera, siempre estuvieron a mi lado, en especial a mis padres Leonardo y Rosa ya que con sus cálidas palabras siempre han desvanecido todos mis miedos, y me inspiran para ser una gran persona.

AGRADECIMIENTO

A los profesores de la Universidad César Vallejo, por compartir su sabiduría y orientarnos para ser cada día mejores profesionales

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo **Leonardo David Vílchez Cruz** Con DNI N.º 47134171, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Administración, Escuela de Ciencias Empresariales, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 19 de Julio de 2016



Leonardo David Vílchez Cruz

PRESENTACION

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada: “El clima organizacional y su relación con la productividad de la empresa Dr. Gym SAC - Distrito Los Olivos, año 2016”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Autor:

Leonardo David Vélchez Cruz

El presente trabajo de investigación nos menciona acerca del clima interno - organizacional y que similitudes tiene con la productividad de una empresa de servicios deportivos en los olivos, por ende su como objetivo principal nos menciona que relación significativa tiene el clima interno - organizacional con la productividad, siendo este un problema que se presenta con mucha regularidad en los centros de entrenamiento y/o gimnasios.

es por ello, la presente investigación logra identificar la problemática existente en los procesos internos desarrollados en la organización, que refleja insatisfacción de los trabajadores con respecto a sus sueldos, recompensas, relaciones con sus compañeros y jefes y desarrollo profesional, entre otros, por lo que desencadena un clima organizacional inadecuado, caracterizado por conflictos internos, baja creatividad, productividad y falta de identidad con la empresa que podrían estar afectado a la productividad y desempeño del colaborador, generando obstáculos en el logro de objetivos de la institución. por ello, es necesario conocer la situación interna en el gimnasio; con la finalidad de mejorar el desarrollo competitivo de las empresas de este rubro.

El desarrollo de la investigación, según los requerimientos de la universidad César Vallejo, está desarrollado en 7 apartados: en el primero; se desarrolla la introducción al desarrollo y ejecución del proyecto, en el cual se considera a la realidad problemática, los antecedentes, las teorías que sustentan las variables, para dar paso a la formulación del problema, y luego se presenta la justificación, hipótesis y objetivos del mismo. Por consiguiente, luego nos muestra su metodología, donde se engloba a tipo y diseño de estudio, presentación de las variables su Operacionalización del estudio, el cálculo de los instrumentos, la técnica y su muestra, la modalidad referente a procesamiento de los datos y de aspectos éticos. El tercer apartado, está relacionado con los resultados de investigación. El cuarto apartado, está vinculado con la discusión de resultados para dar paso al apartado quinto, en el cual se presentan las conclusiones. Finalmente, se tiene a los apartados de las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

ÍNDICE

CARÁTURA.....	i
PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Páginas del jurado	
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	
Declaración de autenticidad	
Presentación	¡Error! Marcador no definido.
Índice.....	viii
RESUMEN	ix
I. INTRODUCCION	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	6
1.4. Formulación del problema.....	13
1.5. Justificación del estudio	13
1.6. Hipótesis.....	14
1.7. Objetivos	15
II. MÉTODO	16
2.1. Diseño de investigación.....	16
2.2. Variables, Operacionalización.....	16
2.3. Población y muestra	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
2.5. Métodos de análisis de datos	23
2.6. Aspectos éticos.....	23
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS	47
ANEXOS	50

RESUMEN

Apliqué un instrumento el cual tuvo 19 ítems bajo la modalidad de la escala Likert; la información se procesó con el apoyo del IBM-SPSS. El estudio se desarrolló en 125 colaboradores de la empresa DR. GYM. Entre los resultados más relevantes se tiene que existe correlación fuerte, directamente y relevante entre los enunciados centrales del estudio. Po lo tanto, se concluye señalando que la manera de pensar que tienen los colaboradores respecto al ambiente interno de la organización es determinante para la productividad de la empresa; ya que ésta se ve afectada si es que los trabajadores perciben que el clima en el cual desempeñan su trabajo no es favorable, así, que existen evidencias que cuando se da una productividad en niveles esperados se debe a que los trabajadores se sienten bien en relación al ejercicio de su trabajo en un ambiente favorable.

Palabras Clave: Clima organizacional, Productividad y Desarrollo Profesional.

ABSTRACT

An instrument of 19 items in the form of Likert scale was used; the information was processed with the support of IBM-SPSS. The study was conducted on 125 employees of the company DR. GYM. Among the most important results it is that there is strong correlation, directly and very significantly between central study variables. Po is therefore concludes that the perception of employees regarding the organizational climate is crucial for the productivity of the company; since it is affected if workers perceive that the climate in which to perform their work is not favorable, so there is evidence that when productivity occurs in expected levels is because workers feel good in relation the exercise of their work in a favorable environment.

Key words: Organizational climate, Productivity and Professional Development.

I. INTRODUCCION

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

Cabe mencionar que todas las empresas del mundo otorgan un servicio o producto que sea ideal, por ello, las empresas compiten por generar valores que les permita quedarse en el mercado. (Formichella & London, 2013)

El clima interno – organizacional cumple un papel muy importante, ya que es necesario contar con un colaborador idóneo y motivado para el logro de objetivos, así como también para las empresas ya que generamos así productividad, que le permita a la misma el logro de objetivos. (Perez, 2013)

De esta forma, si se desea obtener productividad, es necesario ofrecer un mejor nivel de satisfacción a los clientes internos. (Garcia & Taco, 2013)

Hoy en día en el Perú existe un conocido Ranking de la “mejor empresa para trabajar en el Perú” (Great Place to Work), (PQS Portal, 2014). Numerosas empresas peruanas están dándole cabida e importancia al recurso humano; sin embargo, la gran mayoría de las organizaciones nacionales necesitan de un adecuado clima laboral ya que esto generara una ventaja competitiva logrando productividad en la misma. (Comercio, 2014)

Un claro ejemplo es la Cadena de Gimnasio Gold's Gym “En el ambiente corporativo se comprende cada día más la importancia de invertir en planes de bienestar integral dirigido a los empleados. Esto representa una herramienta motivadora que se traduce en mejora de resultados y un adecuado clima organizacional.”, comenta el gerente de Recursos Humanos Arturo González, cuyo propósito es velar por la salud integral, mejorar la productividad y colaborar en mantener un buen clima organizacional, llevando así un servicio de calidad (Montero, 2013)

La cadena de Gimnasios Dr. Gym SAC, es una empresa de servicios de carácter comercial en el mercado de Lima, ofrece el servicio de entrenamiento Físico, cuenta con una variedad de clases grupales, y un grupo de colaboradores que te ayudaran a mantenerte siempre motivado para que alcances una forma de vida sana y saludable (PeruDrGYM, 2015). Esta empresa, ofrecerá a sus clientes internos, es decir, a sus colaboradores, ya que el simple hecho de que los trabajadores se sientan satisfechos con lo que realizan, motivados, recompensados para el logro de los objetivos, permitirá que se desempeñen de manera óptima. Ya que se observó debilidades en la administración con respecto al cliente externo, no aprovecha esta fortaleza con un enfoque de fidelización soportado por una base de datos que permita ofrecer y atender con mayor eficiencia. Existe un “espacio” donde se venden productos dietéticos - suplementos y ropa deportiva, pero no se cuenta con una oferta atractiva ni el personal capacitado para la atención y se desperdicia una buena oportunidad de negocio. Los instructores no se sienten motivados porque sienten que la empresa no muestra interés por un punto clave “El cliente Interno”, no se genera capacitaciones internas y, pues comentan que sus empleadores ven la capacitación como gasto y no como inversión y tras su sueldo bajo sin los beneficios de ley algunos instructores, para aumentar sus ingresos, comienzan a vender suplementos nutricionales desmotivados por bajos salarios. Otro problema considerable es la falta de comunicación interna y efectiva que existe entre el jefe y subordinado, puesto que en repetidas ocasiones esto a generado equivoco en algunas actividades por falta de conocimiento previo, incomodidad en el personal con respecto a algunos cambios y por ende ha generado falta productividad.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

- **A nivel internacional**

Con fines de Especialización en Gestión de Desarrollo Administrativo, en España, realizó un ensayo descriptivo y reflexivo cuya finalidad, fue resaltar la importancia del clima organizacional en las empresas y organizaciones las cuales se han visto afectadas en su producción por diferentes factores; cada individuo tiene habilidades y destrezas que pueden ser manejadas de forma positiva para el desarrollo óptimo de sus actividades laborales, esto con ayuda de componentes como lo son la motivación, el trabajo en equipo y el liderazgo, adicionalmente generando un buen clima organizacional podremos evitar los riesgos psicosociales que son causados por un ambiente laboral negativo, generando así consecuencias perjudiciales para el empleado o colaborador y tropiezos en la productividad de las empresas y organizaciones. (Rodríguez, 2015)

El presente autor presentó un trabajo de investigación, en México, en el XIX Congreso internacional de Contaduría e Informática. Entre los principales resultados se tiene que el personal está satisfecho de manera general con el clima laboral existente en la empresa, aunque existe insatisfacción con aspectos de equidad y de reconocimiento a los trabajadores por sus labores. Sin embargo, el factor más crítico que se asocia al clima laboral es el trato del supervisor. A mejor clima laboral percibido se asocia mayor productividad. (Barroso & Galicia, 2014)

Gómez Botero & Salazar Betancur (2013), nos menciona que en Colombia, con el objetivos fue dar a conocer el clima interno en la productividad en empresas familiares; realizaron una monografía de investigación, sustentada en un estudio realizado en dos empresas familiares del municipio de la Estrella en Antioquia. Los autores tiene como principal conclusión que el Con la investigación realizada se aprueban los dos supuestos planteados, con lo que se concluye que el clima laboral es un factor determinante en el comportamiento de las personas durante su trabajo y dependiendo del tamaño de las organizaciones se determina que tan fuerte es el impacto que tiene el mal clima laboral en la productividad; pero en organizaciones con clima agradable, la productividad es más alta que

en organizaciones que no lo tengan ya que influye directamente en la actitud para trabajar de las personas.

(Venotulol, 2009), basándose en una realidad argentina, en España, realizó un estudio donde la finalidad solo fue la similitud entre el clima interno y su productividad en medianas organizaciones. Se aplicó en 338 colaboradores de las pequeñas y medianas empresas del rubro de transporte. La escala de Likert nos menciona una actitud no favorable referente al clima interno de la organización ($10,816 < \text{actitud desfavorable} = 12,139 < 16,224$); como resultado una similitud considerable entre ambas, la relación fue mediante la fórmula de Chi cuadrado ($\chi^2=134.45$); siendo como resultado (9.488) con un nivel de confianza de 0.05 y 4 grados de libertad. Concluyendo que el 71.30% de los colaboradores encuestados constaba con una productividad no favorable tuvo como finalidad dar a conocer la relación las similitudes entre la productividad y el clima laboral de las empresas, en la ciudad de México, para esto se planteó un estudio a través de una revisión bibliográfica.

(Dominguez, 2009), tuvo como finalidad dar a conocer las similitudes entre la productividad y el clima laboral de las empresas, en la ciudad de México, para esto se planteó un estudio a través de una revisión bibliográfica, caracterizándolo como documental – descriptivo. Concluyendo que el clima laboral aplica en las empresas todos los procesos administrativos siendo este un factor influyente en la determinación de resultados y logro de objetivos.

● **A nivel Nacional**

(Perez M. , 2014), en Chiclayo, con fines de tesis de licenciatura realizó un estudio con la finalidad de dar a conocer el clima organizacional; el estudio se realizó en 21 personas colaboradores de dicha empresa y 287 personas que acuden a dicho restaurant. Encontraron que el desempeño y el clima se correlacionan de manera directa y significativamente a nivel medio débil($r=0,281^*$); por lo tanto el autor concluye que a mayor evidencia de un mayor desempeño, se percibe un clima favorable.

(Quenta, 2013), En Moquegua, con fines de licenciatura, realizó una investigación, su objetivo fue dar a conocer los niveles referentes a clima interno y la satisfacción dentro de la organización y sus variables. Aplicó una muestra de 109 colaboradores solo administrativos. Se encontró que existe predominio del Clima Laboral (68,8%) y Satisfacción en el trabajo (71,6%). Según los resultados del análisis con la r de Pearson nos mostró una correlación considerable referente a las variables mencionadas, cabe mencionar que la asociación es de manera directa a nivel medio fuerte (0,749*). En conclusión mientras mejor clima haya mejor productividad se percibirá.

(Perez H. , 2012) en Lima, con fines de tesis realizó un estudio que tuvo por finalidad dar a conocer relaciones entre el clima institucional y el correcto trabajo de los profesores en colegios de Pachacutec Ventanilla, Se aplicó encuestas a 100 profesores. Encontraron que el desempeño docente y el clima institucional tienen una correlación significativa de nivel medio débil, de manera directa ($r= 0,46^*$); así mismo el desempeño docente se correlaciona de manera directa y significativa a un nivel medio débil con: comunicación (0,42*) Motivación (0,47*), confianza (0,46*), participación (0,45*). En síntesis el autor concluye señalando que cuando mayor sea el índice de desempeño docente el clima institucional se mostrará favorable.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1.) Clima Organizacional

(Damian, 2010), considera sus fuentes en la Teoría del clima Organizacional de Pritchard y Karasick, donde señala que el propósito conocer los posicionamientos de los integrantes que laboran en una empresa cuyo análisis global pretende medir la cultura organizativa y su desempeño dentro de dicho ámbito.

Entonces, se define como el ambiente dado por emociones de los colaboradores de una organización. Menciona a la parte física, emocional y social de la misma, en función al Desarrollo profesional, Estímulo, Comunicación, Liderazgo y control, Identificación con la Entidad. (Moreno, 2012)

El Clima interno - Organizacional es percibido tanto directa e indirectamente por el cliente interno de cualquier organización; y a su vez permanecen en el tiempo, y esto a su vez marca la diferencia entre las mismas o dentro de una misma. (Caraveo, 2012)

Litwin y Stringer, Nos mencionan nueve dimensiones aplicables a una determinada empresa, como son: la responsabilidad, los conflictos, el desafío, las recompensas, las relaciones interpersonales, los estándares de calidad, la cooperación mutua, la estructura dentro de una misma. Por otro lado tanto Karasick como Pritchard, nos plantean once dimensiones, aplicable solamente a como el cliente interno percibe el clima laboral, tales como: el conflicto y la cooperación, la autonomía, estructura, la motivación, las relaciones sociales, el apoyo, la flexibilidad, el estatus, las remuneraciones (según escalas) y la innovación. Estos mismos, manifiestan dimensiones las cuales serán percibidas y calificadas por cada uno de los colaboradores de una manera variada.

1.3.1.1.) Desarrollo profesional

Tal como lo menciona (Moreno, DESARROLLO PROFESIONAL, 2012): Por lo general, el desarrollo profesional, está en función a las Condiciones que brinda la empresa para dar paso a las fases de desarrollo. Que sea posible su desarrollo profesional en una entidad, dependen fundamentalmente de:

- **Trabajo en función al potencial:** Se refiere a la fuerza o poder que dispone el trabajador, para desarrollar el trabajo que demandan sus funciones. (Galvez, Lagos, & Montoya, 2013)
- **Frustración del Ingenio/creatividad:** Se refiere a la imposibilidad de dar rienda a una actividad propuesta planteada por el trabajador, cuyo origen está en la capacidad del mismo para generar nuevas ideas en favor de la institución. (Chiavenato, 2004)

1.3.1.2.) Motivación en el trabajo

Está relacionada con el estímulo que recibe el trabajador, tal como lo menciona: como la capacidad de las organizaciones por mantener el buen aspecto de sus colaboradores frente a las actividades laborales que realizan para el logro personal y profesional dentro de la misma, es decir, en relación al trabajo. (Cantero, 2005)

Depende fundamentalmente de:

- **Reconocimiento por sus superiores:** Este indicador está relacionado con los sentimientos, ya que es un indicador que se involucra con variables de autoestima, específicamente en la gratificación emocional que recibe por parte de los directivos, o su superior inmediato. (Gutierrez, Santamaria, & Bneaitz, 2007)
- **Congruencia con la Remuneración:** Este indicador, está íntimamente relacionado con el anterior, ya que se vincula con la recompensa, y forma parte también de los constructos de otras grandes variables como “Satisfacción laboral”. Específicamente, se trata de la satisfacción del trabajador, en relación con la cantidad de dinero que recibe como pago por el trabajo que realiza. (Seisdedos, 1985)

1.3.1.3.) Comunicación institucional

(Moreno, LA COMUNICACION EMPRESARIAL, 2012) , nos dice que es el conjunto de actividades realizadas por cualquier empresa, la comunicación es base para las buenas relaciones en el trabajo.

Depende fundamentalmente de:

- **Desempeño laboral en un ambiente confiable:** Se refiere al desempeño de un colaborador, en un ambiente de trabajo basado en la apertura y la comunicación, dónde los integrantes puedan decir lo que piensan, lo que necesitan y se atrevan a actuar sin miedo en pro de los objetivos del equipo y/o la empresa. (Robbins, 2004)
- **Comunicación Intra-institucional:** se realiza de modo organizado en el interior de la empresa y es dirigida a las personas y grupos del entorno social. (Labiaguerre, 2010)

1.3.1.4.) Liderazgo

Modalidad con la que el colaborador percibe el trabajo del líder, ya que sus actitudes y comportamientos influyen en las personas que trabajan bajo su control o guía, (Evans & Mosse, 2000).

Las actitudes perceptibles por parte de los trabajadores, están en función a:

- **Equidad en la exigencia:** Se refiere al requerimiento forzoso que toma líder o superior, sobre el trabajo de un colaborador, para que produzca o cumpla las tareas encomendadas; la equidad está relacionada a que dicha exigencia, sea percibida como “justa” para todos los miembros del equipo de trabajo. (Carrera, 2008)
- **Cumplimiento de Disciplina:** Nos da a conocer como el jefe u superior, mantiene el cumplimiento de reglas para un correcto comportamiento y orden,

a través de distintos métodos de motivación para los colaboradores, y así poder llegar a ellos. (Szelechter, 2009)

1.3.1.5.) Identificación con la Entidad

Relacionado a la lealtad y compromiso que tiene el colaborador para con la institución, tal como lo señala (Moreno, EL AMBIENTE EN LAS EMPRESAS, 2012), se trata de una variable donde se mide el modo de sentir o de pensar de acuerdo a los objetivos de la institución donde labora una persona. Esta dimensión puede ser medida a través de:

- **Compromiso con los fines institucionales:** Cabe decir que es cuando el colaborador se propone, identifica y traza metas propias, con las metas de una organización en particular y predomina su deseo de trabajar en la misma. (Coulter & Robbins, 2010)
- **Lealtad organizacional:** Nos dice que es el profundo compromiso de los trabajadores para con su empresa y se presenta en las cosas a las que nuestros colaboradores están dispuestos a renunciar o sacrificar por el beneficio de la empresa. (Formichella & London, 2013)

1.3.2.) La productividad

La Productividad nos menciona los productos que generan insumos las cuales son utilizadas en una actividad. Es por ende que también nos menciona como se ha modificado la relación entre los mismos con respecto a un punto en el tiempo.

(Coulter & Robbins, 2010), nos dice y afirma que la producción sirve para poder calificar el progreso de las capacidades del factor humano; ya que Fietman (1994; citado por García, 2009), determina que lo que más afecta a la productividad es determinada por los recursos humanos

(Flores, 2012) Sostiene que los determinantes de la Productividad en las Organizaciones se basan en las ciencias de la conducta como: El entorno (Las condiciones ambientales pueden afectar a uno o varios de los determinantes controlables (en alguna medida) de la productividad de la organización características de la organización, del trabajo e individuales), Características Organizacionales. Los sistemas de premios para mejorar la Motivación y el desempeño en el trabajo, Los programas de establecimiento de metas para elevar la Motivación de los trabajadores y estimular el desempeño, Los programas de administración por objetivos para clarificar y hacer más congruentes los objetivos individuales y de la organización, mejorando con ello la planificación del trabajo y la motivación en las tareas concretas, Los procedimientos de selección de diversas clases para aumentar la probabilidad de contratar individuos cuyas actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas les permitan cumplir de una manera mejor con las metas de la organización.

1.3.2.1.) Actividades de máxima rentabilidad

Referidas a las actitudes que tiene el trabajador en relación con las funciones que debe de cumplir, las cuales fueron determinadas por la entidad, tal como lo menciona (Flores, 2012), nos menciona a la conexión entre los mejoras que nos brinda una determinada gestión y el esfuerzo que se ha hecho; cuando esta se trata del progreso bancario en beneficio de la entidad y la excelencia del trabajador en su puesto. Esta dimensión puede ser medida a través de:

- **Claridad de funciones:** es el grado en que un trabajador tiene claras sus funciones para lo cual ha sido contratado, este indicador es independientemente a las prácticas de dichas funciones. (Soto Pineda & Cardenas Marroquin, 2007, pág. 39) .
- **Tiempo dedicado al trabajo:** Intervalo de tiempo que una persona dedica al desempeño de una jornada de trabajo, según su esfuerzo. (Robbins, 2004)

- **Transmisión de conocimientos – pares:** Capacidad del trabajador que tiene, en relación a la actitud de orientar o transferir información a sus compañeros de trabajo en determinadas metas. (Labiaguierre, 2010)

1.3.2.2.) Planificación

Actitud de organizar, sistemáticamente, las tareas encomendadas a un colaborador, bien sea por un día, una semana o un mes. En dicho programa se detalla el modo y conjunto de medios necesarios para llevar a cabo una tarea determinada. Esto con fin de cumplir. (Flores, 2012).

- **Priorización de tareas:** Nos dice que un trabajador separa las actividades con respecto al nivel de importancia y su capacidad para llevarlos a realizar de manera adecuada. (Cuestas, 2010)
- **Procastinación:** tendencia que padecen algunas personas en forma sistemática a dilatar, a postergar, a posponer, a dejar para más tarde, a dejar para mañana a aquellas tareas, compromisos o actividades que deberían hacer y que tendrían necesaria y convenientemente que ser realizadas en ese momento o en un tiempo determinado y que no admiten ni hay necesidad real y objetiva para posponerlas. (Becerra, 2012)
- **Predomino de eficiencia sobre la eficacia:** Cualidad del trabajador, que tiene la capacidad para realizar o cumplir adecuadamente un trabajo, pero limitada capacidad para producir el efecto deseado en un tiempo planeado. (Sanchez & Saralegui, 2011)

1.3.2.3.) Desarrollo de metas

Modalidad de sistematización que tiene el colaborador para desarrollar sus funciones asignadas, que requiere especial habilidad (Werther & Montero, 2008). Puede ser medida a través de:

- **Cumplimiento de metas laborales:** Esfuerzo por cumplir con las metas trazadas durante una jornada de trabajo, u objetivos fijos a corto, mediano o largo plazo (Cuestas, 2010)
- **Cansancio laboral:** Se inicia desde la similitud persona - trabajo. La persona excede en determinadas acciones laborales, descargas físicas y mentales o malas experiencias fuera del entorno solamente laboral. (Becerra, 2012)
- **Fatiga emocional:** Se refiere al estado mental que tiene el trabajador, respecto a la actividad laboral que desempeña, vinculado al desarrollo o iniciación de estrés en el trabajo. (Szlechter, 2009)
- **Conformismo:** Actitud del trabajador que acepta fácilmente cualquier circunstancia relacionada al trabajo o al puesto específico en el que se desempeña, especialmente cuando es adversa o injusta. (Yepes, 2014)

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

General

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y Productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C. Lima, 2016?

Específicos

1. ¿Cómo se relaciona el desarrollo profesional y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.?
2. ¿Cómo se relaciona la motivación en el trabajo y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.?
3. ¿Cómo se relaciona la comunicación institucional y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.?
4. ¿Cómo se relaciona el liderazgo y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.?
5. ¿Cómo se relaciona la identificación con la entidad y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El presente trabajo es importancia puesto que permite reconocer que en la actualidad, generar un clima organizacional favorable, no es sencillo, puesto que el motor de toda institución es el ser humano y éste es considerablemente complejo respecto a sus conductas, por ello es necesario realizar investigaciones para encarar dicha realidad en conjunto con un fenómeno que se ha ido observando a los largo de los años como es la productividad. Dado que en nuestro medio de empresas relacionadas al deporte, hay pocas investigaciones que consideren predictores específicos sobre el Clima organizacional.

Los resultados de este trabajo de investigación, nos dará una visión más amplia y puntual sobre los aspectos que se involucran en una mala percepción del Clima organizacional en una entidad u organización.

1.6. HIPÓTESIS

General

Existe relación entre el clima interno y la productividad en la entidad de servicios deportivos Dr. GYM S.A.C.

Específicas

1. El desarrollo profesional se relaciona significativamente con la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.
2. Existe relación entre la motivación y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.
3. La comunicación institucional se relaciona significativamente con la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.
4. El liderazgo se relaciona significativamente con la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.
5. La identificación con la entidad se relaciona significativamente con la productividad en la entidad de servicios deportivos Dr. GYM S.A.C.

1.7. OBJETIVOS

General

Dar a conocer la relación existente entre el clima interno y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.

Específicos

1. Medir si existe similitud referente al desarrollo profesional y la productividad en la entidad de servicios Dr. GYM S.A.C.
2. Calcular si existe conexión entre la motivación laboral referente a la productividad en el gimnasio Dr. GYM S.A.C.
3. Evaluar si existe ligación entre la comunicación institucional y la productividad en la entidad de servicios deportivos Dr. GYM S.A.C.
4. Delimitar si existe ligación referente al liderazgo y la productividad en gimnasio Dr. GYM S.A.C.
5. Determinar la relación entre la identificación con la entidad y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C

II. MÉTODO

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es hipotético deductivo, ya que se presentaron hipótesis para darle una posible respuesta a la problemática planteada al inicio del estudio. Es aplicada, debido a que esta investigación recurre a métodos con fines de resolver un problema existente. El presente estudio es descriptivo – correlacional; puesto que buscó definir variables y recoger información sobre el estado actual del fenómeno. El presente trabajo de estudio, se realizó según los lineamientos del diseño no experimental, puesto que no existe una manipulación referente a las variables. Así mismo, es un estudio de corte transversal, ya que la medición fue en un solo momento y tiempo dado. (Hernandez, Fernandez, & Paul, 2010)

2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

2.2.1. Definición conceptual

- **Clima Laboral:** Ambiente generado por emociones de los miembros de una organización. En relación a la parte física, emocional y social de la empresa, especialmente en lo relativo a la comodidad de los colaboradores en función al Desarrollo profesional, Estímulo, Comunicación, Liderazgo y control, Identificación con la Entidad. (Dávila, Escobar, Mulett, & Uribe Rodríguez, 2011)
- **Productividad:** Nos dice que los productos que generan insumos son utilizadas en una actividad. Es por ende que nos menciona como se ha modificado la relación entre los mismos con respecto a un punto en el tiempo (José Manuel & Saralegui Gil, 2011)

2.2.2. Definición operacional

- **Clima organizacional:** Se mide a través de una encuesta, mediante las siguientes dimensiones: Desarrollo profesional, Motivación en el trabajo, Comunicación institucional, Liderazgo, Identificación con la Entidad.
- **Productividad:** Se mide a través de una encuesta, mediante las siguientes dimensiones: Actividades de máxima rentabilidad, Planificación, Desarrollo de metas.

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Indicadores	Categorización	
						Medida	Valores
Clima organizacional	Ambiente dado por sensaciones de los clientes internos de una entidad. En relación a la parte física, emocional y social de la empresa, especialmente en lo relativo a la comodidad de los colaboradores en función al Desarrollo profesional, Estímulo, Comunicación, Liderazgo y control, Identificación con la Entidad. (Dávila, Escobar, Mulett, & Uribe Rodríguez, 2011)	Se mide a través de una encuesta, mediante los siguientes dimensiones: Desarrollo profesional, Motivación en el trabajo, Comunicación institucional, Liderazgo, Identificación con la Entidad	Desarrollo profesional	1	Congruencia entre trabajo y potencial, formación y experiencia.	Ordinal	Escala Likert 1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Muy de acuerdo
				2	Frustración del ingenio y creatividad		
			Motivación en el trabajo	3	Reconocimiento por los superiores		
				4	Congruencia de Remuneración		
			Comunicación institucional	5	Desempeño laboral en ambiente confiable		
				6	Facilidad de información intra-institucional		
			Liderazgo	7	Exigencia razonable y equitativa		
				8	Disciplina equitativa y neutral		
			Identificación con la Entidad	9	Compromiso con los fines institucionales		
				10	Fidelidad a la institución		
Productividad	Nos dice que los productos que generan insumos son utilizadas en una actividad. Es por ende que nos menciona como se ha modificado la relación entre los mismos con respecto a un punto en el tiempo (José Manuel & Saralegui Gil, 2011)	Se mide a través de una encuesta, mediante las siguientes dimensiones: Actividades de máxima rentabilidad, Planificación, Desarrollo de metas	Actividades de máxima rentabilidad	11	Claridad de funciones que benefician a la empresa	Ordinal	Escala Likert 1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Muy de acuerdo
				12	Tiempo y dedicación en un día de trabajo		
				13	Transmisión de beneficios a personas a cargo		
			Planificación	14	Priorización de tareas		
				15	Procastinación de tareas		
				16	Predominio de eficiencia sobre la eficacia		
			Desarrollo de metas	17	Definición escrita de las metas laborales		
				18	Cansancio laboral según objetivos		
				19	Frustración ante la complejidad de tareas		

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1. Población:

Según el autor nos define a la población como: “el conjunto de elementos con cualidades similares el cual serán objeto de análisis y verificación, para los cuales serán aprobadas las conclusiones del presente trabajo.”. (Arias, 2006)

La presente investigación se realizó en la organización de servicios deportivos Dr. GYM S.A.C, conformada por 185 colaboradores.

El presente autor nos menciona que: “Es el grupo de sus componentes (unidades de análisis) pertenecientes al entorno espacial donde se una tesis de investigación”. (Carrasco, 2005)

Los colaboradores se dividieron en:

	N
Administrador	9
Supervisores	15
Entrenadores	21
Jefe de ventas	7
Asistente administrativo	7
Personal operativo	13
Entrenadora aeróbicos	75
nutricionista	6
Personal Couter	22
mantenimiento	9
Total	185

2.3.2. Muestra:

El presente autor nos dice que la muestra “es un subconjunto representativo y finito que se extraído de la población accesible y dada “. (Arias, Metodología de la Investigación en monografías, 2006)

$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} \quad \longrightarrow \quad n_0 = \frac{Z^2}{4E^2}$	Datos: N = 185 Z = 1.96 E = 0.05
--	--

$$n = \frac{\frac{Z^2}{4E^2}}{1 + \frac{\frac{Z^2}{4E^2}}{N}} = \frac{\frac{1.96^2}{4(0.05)^2}}{1 + \frac{1.96^2}{4(0.05)^2 \cdot 185}} = 124.8675 \cong 125$$

Es por ende, que el tamaño mínimo para la muestra queda determinada en 125 colaboradores, los cuales, a través del muestro probabilístico, se seleccionaron verticalmente, según ocupación:

	N	n
Administrador	9	6
Supervisores	15	10
Entrenadores	21	14
Jefe de ventas	7	5
Asistente administrativo	7	5
Personal operativo	13	9
Entrenadora aerobicos	75	51
nutricionista	6	4
Personal Couter	22	15
mantenimiento	9	6
Total	185	125

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas de medición:

En el presente trabajo de investigación la técnica a utilizar fue la encuesta el cual se centra en la obtención de información mediante los cuestionarios correspondientes al instrumento de investigación, cabe mencionar que estuvo dirigido a los colaboradores de la empresa Dr. GYM S.A.C.

Según el presente autor, “La encuesta es el método para la averiguación social por excelencia, debido a su utilidad, sencillez y objetividad de los datos que de esta misma se obtiene” (Carrasco, Tecnicas e Instrumentos, 2005)

● **Técnicas de medición:**

Los presentes autores nos define el concepto del instrumento para la medición que: “es el que detalla datos verificables que representan verdaderamente conceptos que el investigador tiene en mente” (Fernandez, Hernandez, & Leandro, 2006)

El instrumento a utilizar para recolectar los datos de la percepción del Clima organizacional y productividad es el cuestionario, ya que, como mencionan los autores anteriores citados, es una herramienta muy confiable y sencilla. Gracias a ello permitirá recolectar la información necesaria de la empresa Dr. GYM S.A.C., con mayor facilidad.

El instrumento que se elaboró fue el cuestionario, en el cual los datos recolectados nos sirvieron para medir sus actitudes y punto de vista logrando la fiabilidad, la encuesta se ha elaborado con 19 preguntas en función a los indicadores.

Según el presente autor define a cuestionario como “el instrumento de investigación más usado cuando se procede a estudiar un gran número de personas, ya que es el que nos facilita una mejor respuesta clara, mediante los cuestionarios el cual es entregado a cada uno de los trabajadores”. (Carrasco, Metodos Estadusticos, 2005)

2.4.1. Validez

Se recurrió al criterio de expertos, con la participación de jueces, a fin de validar el contenido a través de su revisión detallada (uno a uno) de los elementos del cuestionario para comprobar si mide lo que pretende medir.

Según los presentes autores nos definen a que “el juicio de expertos en ciertos estudios la opinión de individuos expertos en un tema son de factor muy importantes” (Fernandez, Hernandez, & Baptista, 2006)

La presente investigación fue validada por un juicio de expertos en el área de administración y gestión de organizaciones, con el grado académico de doctor el cual laboran en la Escuela de Administración de la Universidad. El Instrumento fue validado por: Dr. Díaz Saucedo Antonio.

2.4.1. Confiabilidad

El instrumento mide el grado de aplicación de resultados.

El presente autor nos menciona que “la confiabilidad de un cuestionario nos menciona la consistencia de las puntuaciones facilitadas por las mismas personas, cuando estas mismas son examinadas en diferentes ocasiones con los mismos cuestionarios (Bernal, 2010)

La fiabilidad fue determinada a través de una encuesta piloto en 25 personas con aspectos parecidos a la muestra de estudio. La investigación fue sometida a un análisis de consistencia interna a través del método alfa de Cronbach, cuya valoración general para el instrumento de Clima organizacional, fue de 0.985; esta misma nos menciona que su confiabilidad es muy alta.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	25

PRODUCTIVIDAD

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	20

2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Empleamos el sistema estadístico SPSS 24, realizándose la prueba de Spearman buscando obtener los niveles de correlación, la prueba de normalidad, la prueba de confiabilidad y tablas de frecuencia para obtener las conclusiones adecuadas. Se obtuvo toda la información necesaria para emitir conclusiones de la investigación.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

Para desarrollar el presente estudio se solicitaron los permisos necesarios tanto a la institución como a los colaboradores participantes mediante un consentimiento informado para acceder a información personal.

Se tuvo en cuenta la veracidad de los datos recopilados, así como del ingreso de datos al software; y un aspecto importante que es la privacidad de los colaboradores que fueron encuestados

III. RESULTADOS

3.1. Contratación de Hipótesis

Para realizar la interpretación de los resultados se tomó en cuenta siguiente escala de interpretación según (Martinez, Martinez, & Perez, 2009)

COEFICIENTE	RELACIÓN
0 – 0,25	Escasa
0,26 - 0,50	Débil
0,51 - 0,75	Entre fuerte y moderada
0,76 - 1,00	Entre perfecta y fuerte

Tabla 1. Prueba de Normalidad Hipótesis General

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA.OR	,093	125	,010	,979	125	,051
G						
PRODUCT	,097	125	,005	,981	125	,075

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El presente trabajo de investigación referente a las variables de estudio, consta con una distribución menor a 0.05, es decir ($0.000 < 0.05$); es por ende que el presente estudio ya mencionado, no consta con una distribución normal es por esta razón que se empleó la prueba de Spearman.

Tabla 2. Prueba de Normalidad Hipótesis específica 1

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CL_Des.Pro f	,138	125	,000	,956	125	,000
PRODUCT	,097	125	,005	,981	125	,075

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El presente trabajo de investigación nos comenta que las variables del presente estudio constan con una distribución menor a 0.05, esto significa simbólicamente ($0.000 < 0.05$); es por ende que para el presente trabajo, se empleó la prueba de Spearman para el contraste de hipótesis ya mencionada.

Tabla 3. Prueba de Normalidad Hipótesis específica 2

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CL_Estim	,134	125	,000	,945	125	,000
PRODUC T	,097	125	,005	,981	125	,075

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El presente estudio de investigación nos dice que las variables del presente estudio consta con una distribución menor a 0.05, simbólicamente ($0.000 < 0.05$); es por ende que el presente estudio, no consta con una distribución normal, para lo cual se empleó la prueba de Spearman.

Tabla 4. Prueba de Normalidad Hipótesis específica 3

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CL_Comun	,148	125	,000	,973	125	,012
PRODUCT	,097	125	,005	,981	125	,075

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El presente trabajo de investigación referente a las variables del estudio consta como resultado una distribución menor a 0.05, es decir simbólicamente ($0.000 < 0.05$); por consecuente el presente estudio, carece de una distribución normal y por esta razón se empleó la prueba de Spearman.

Tabla 5. Prueba de Normalidad Hipótesis específica 4

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CL_Lid.Cont	,122	125	,000	,966	125	,003
r						
PRODUCT	,097	125	,005	,981	125	,075

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El presente trabajo referente a las variables de estudio constan con una distribución que es menor a 0.05, simbólicamente diciendo ($0.000 < 0.05$); por consecuente el presente estudio, carece de una distribución normal es por ende tuvimos que emplear la prueba de Spearman.

Tabla 6. Prueba de Normalidad Hipótesis específica 5

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CL_Id.Entida d	,224	125	,000	,904	125	,000
PRODUCT	,097	125	,005	,981	125	,075

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: El presente trabajo de investigación referente a sus variables de estudio consta con una distribución que es menor a 0.05, cabe mencionar simbólicamente ($0.000 < 0.05$); pes por ende el presente estudio, no consta con una distribución normal, es por ende que se tuvo que utilizar la prueba de Spearman para el respectivo contraste de hipótesis.

3.2. Correlación de variables

3.2.1. Hipótesis general

Existe una similitud considerable entre el clima interno con la productividad en el gimnasio Dr. GYM S.A.C.

H₀ : No existe conexión relevante entre el clima interno y la productividad en la entidad de servicios deportivos Dr. GYM S.A.C.

H₁ : Sí existe ligación significativa entre el clima laboral con la productividad en el gimnasio Dr. GYM S.A.C.

Tabla 7. Prueba de correlación de variables: Hipótesis general

		Correlaciones	
		CLIMA.OR	PRODUC
		G	T
Rho de Spearman	CLIMA.OR	1,000	,855**
	G		
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	125	125
	PRODUCT	,855**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	125	125

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según el presente trabajo de investigación el coeficiente de correlación de Spearman que se obtiene como resultado, el cual es 0.000 ($p < 0.05$); es por ende que mencionamos que se rechaza la hipótesis nula. Dicha correlación es de 0.855 lo cual nos menciona que la correlación es directa y fuerte. Concluyendo que el clima laboral se conecta de manera relevante con la productividad en la entidad de servicios deportivos Dr. GYM S.A.C.

3.2.2. Hipótesis específica 1

Se presenta una relación significativa entre el desarrollo profesional y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.

H₀ : No existe relación significativa entre el desarrollo profesional y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.

H₁ : Sí existe relación significativa entre el desarrollo profesional y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.

Tabla 8. Prueba de correlación de variables: Hipótesis específica 1

			desarrollo profesional	PRODUCT T
Rho de Spearman	desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	PRODUCT	Coeficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la presente investigación la correlación nos da como resultado 0.796 lo cual nos menciona que dicha correlación facilitada es directa y fuerte. Es por ende, que se llega a la conclusión que el desarrollo profesional se asemeja de manera significativa con la productividad en la entidad de servicios deportivos Dr. GYM S.A.C.

3.2.3. Hipótesis específica 2

Se encuentra una significativa conexión entre la motivación laboral con la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.

H₀ : No hay una relación relevante entre la motivación laboral y la productividad en gimnasio Dr. GYM S.A.C.

H₁ : Sí existe una conexión significativa entre la motivación laboral y la productividad en la entidad de servicios deportivos Dr. GYM S.A.C.

Tabla 9. Prueba de correlación de variables: Hipótesis específica 2

		Correlaciones		
			motivació n en el trabajo	PRODUC T
Rho de Spearman	motivación	Coefficiente de	1,000	,748**
	en el	correlación		
	trabajo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	PRODUC	Coefficiente de	,748**	1,000
	T	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Referente al presente trabajo de investigación según nos menciona el coeficiente de correlación de Spearman dado, el cual nos da como resultado simbólicamente 0.000 ($p < 0.05$); por lo cual mencionamos que la hipótesis nula se rechaza. La correlación obtenida es de 0.748, lo cual nos indica que dicha correlación mencionada es media directa y fuerte. Es por ende que concluimos que la motivación en el trabajo se relaciona de manera relevante con la productividad en la de servicios deportivos Dr. GYM S.A.C.

3.2.4. Hipótesis específica 3

Se halla una relación significativa entre la comunicación institucional y la productividad en el gimnasio Dr. GYM S.A.C.

H₀ : No existe relación significativa entre la comunicación institucional y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.

H₁ : Sí existe relación significativa entre la comunicación institucional y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.

Tabla 10. Prueba de correlación de variables: Hipótesis específica 3

		Correlaciones		
		comunicación institucional		
		PRODUCTIVIDAD		
		I	T	
Rho de Spearman	comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,750**
	institucional	Sig. (bilateral)	.	,000
	I	N	125	125
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la presente investigación el coeficiente de correlación de Spearman del mismo, nos da como resultado 0.000 ($p < 0.05$); con lo cual mencionamos que se rechaza la hipótesis nula. La correlación es de 0.750, lo cual nos indica que la correlación ya mencionada es fuerte y directa. Concluyendo que la comunicación institucional se relaciona de manera relevante con la productividad en la organización de servicios deportivos Dr. GYM S.A.C.

3.2.6. Hipótesis específica 5

Existe relación relevante entre la identificación laboral y la productividad en la gimnasio Dr. GYM S.A.C.

H₀ : No existe relación significativa entre la identificación con la entidad y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.

H₁ : Sí existe relación significativa entre la identificación con la entidad y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.

Tabla 12. Prueba de correlación de variables: Hipótesis específica 5

Correlaciones				
			CL_Id.Entida	PRODUCT
			d	T
Rho de Spearman	CL_Id.Entida	Coefficiente de	1,000	,716**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	PRODUCT	Coefficiente de	,716**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

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

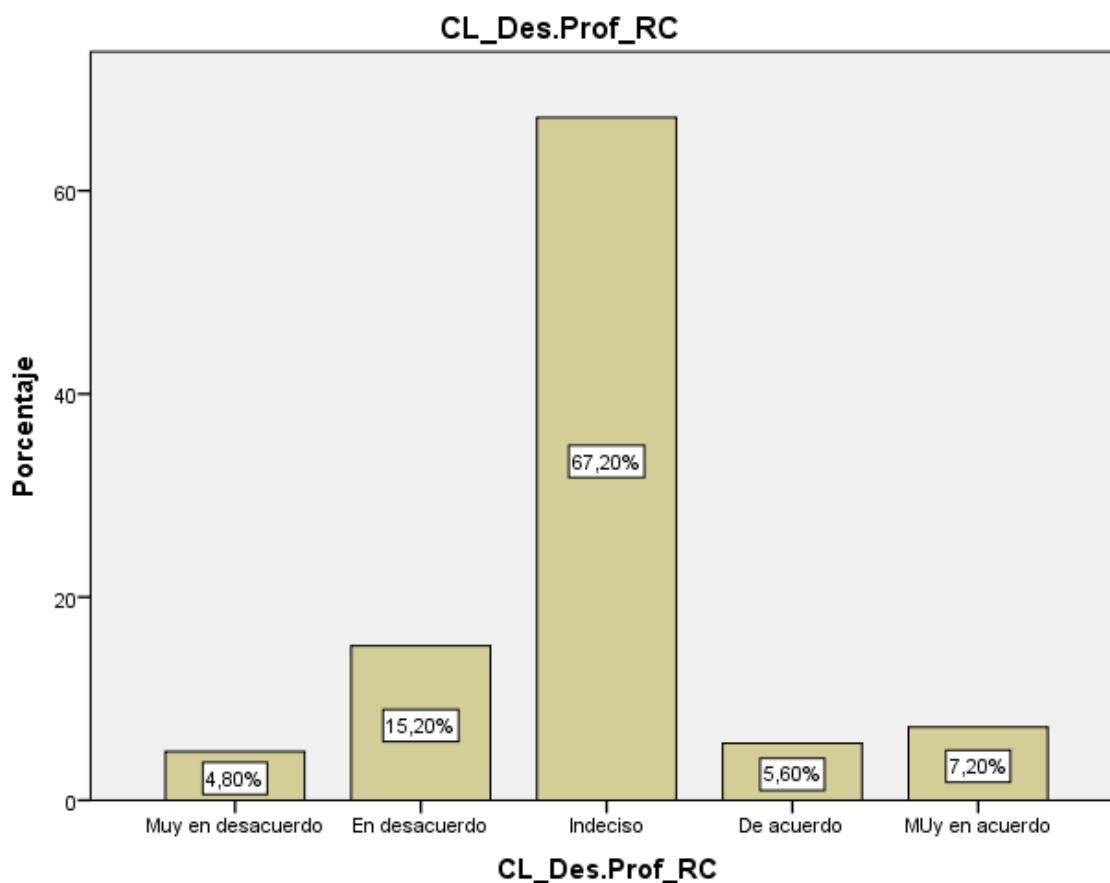
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Este trabajo tiene como resultado una correlación que es 0.716, esta misma nos menciona que dicha correlación es media fuerte y directa. Por lo tanto se concluye que la identificación con la entidad consta con similitud de manera relevante con la productividad en la entidad de servicios deportivos Dr. GYM S.A.C.

3.3. Análisis por resultados

Gráfico 1: Desarrollo profesional

Dimensión 1

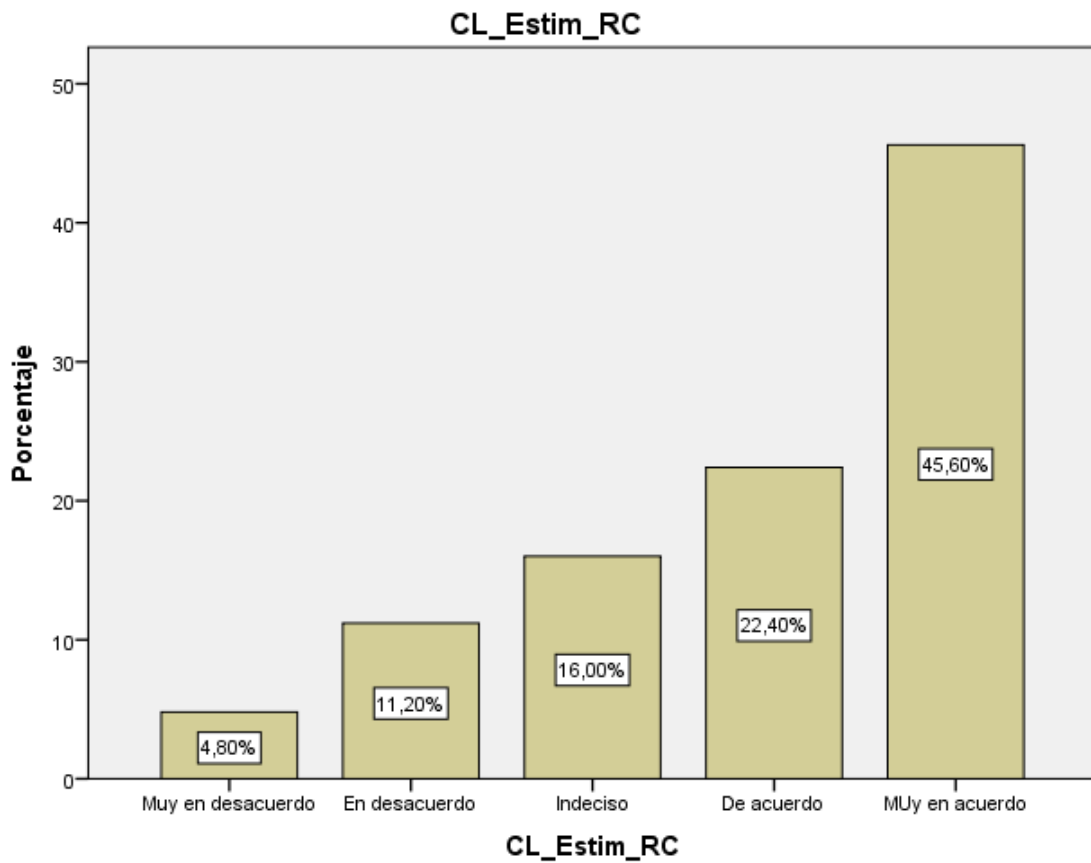


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Observamos que el 67.20% de la muestra está indeciso, la quinta parte (4.80% de Muy en desacuerdo y 15.20% En desacuerdo), muestra posiciones desfavorables en cuando al desarrollo profesional.

Gráfico 2: Motivación en el trabajo

Dimensión 2

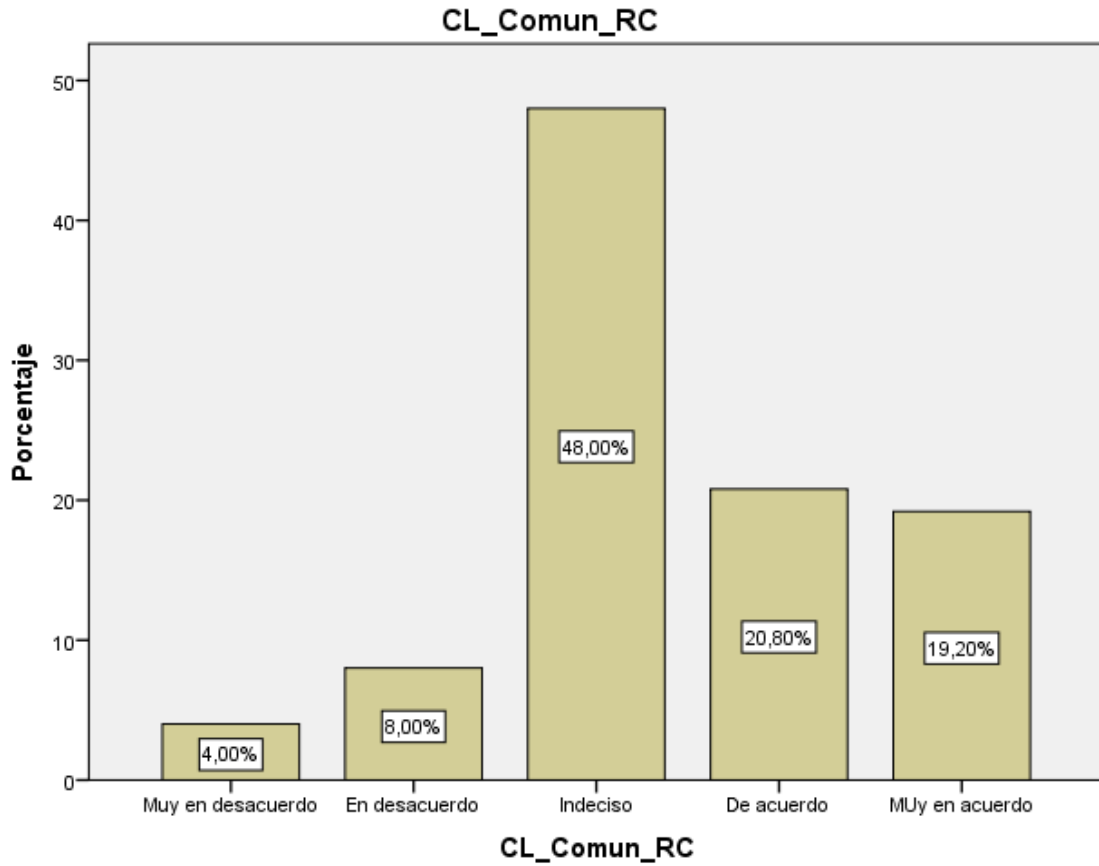


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Casi la mitad de trabajadores (45.60%) está satisfecho con la motivación que reciben en el trabajo, solo un 15% muestra tendencias a no percibir favorablemente la motivación (Muy en desacuerdo 4.801% y En desacuerdo 11.20%).

Gráfico 3: Comunicación institucional

Dimensión 3

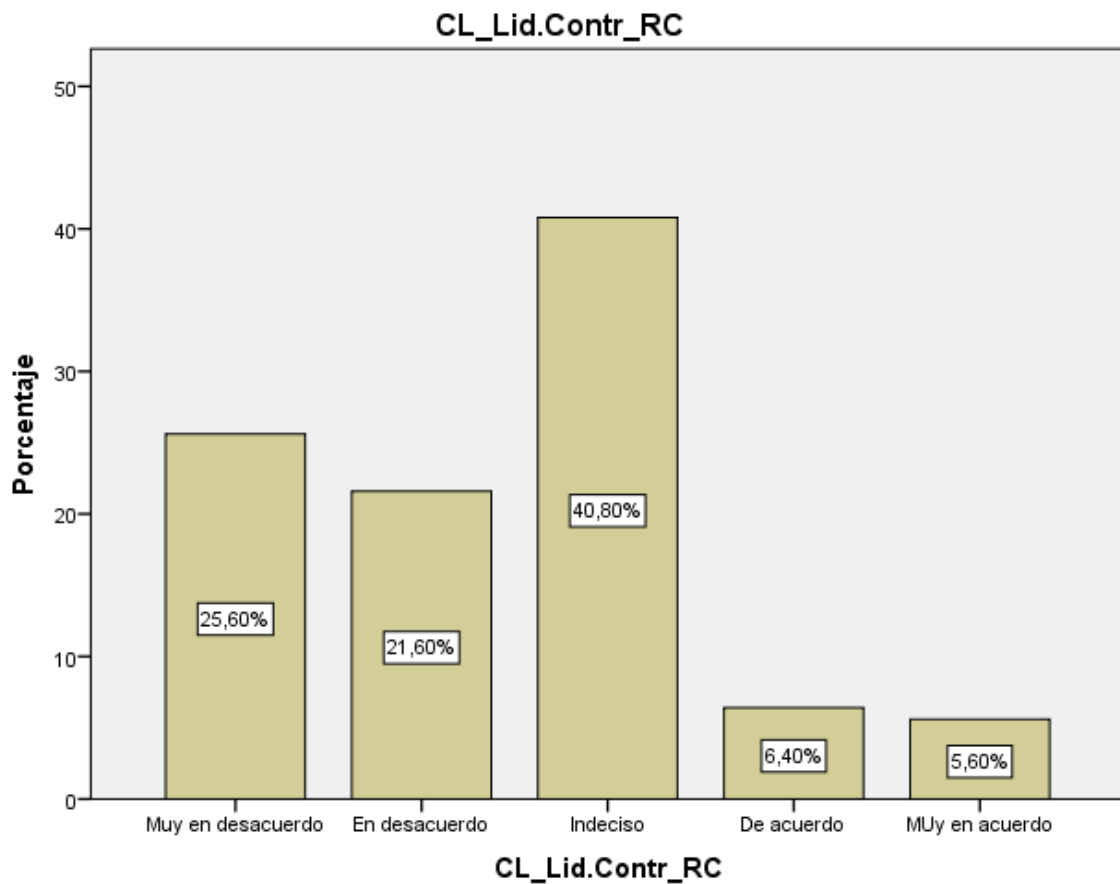


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: poco menos de la mitad de los trabajadores (48%), se muestran indecisos en cuanto a la comunicación institucional, no obstante, las dos quintas partes aproximadamente (De acuerdo 20.80 y Muy en acuerdo 19.20%), manifiesta una posición favorable en cuanto a la comunicación institucional.

Gráfico 4: Liderazgo

Dimensión 4

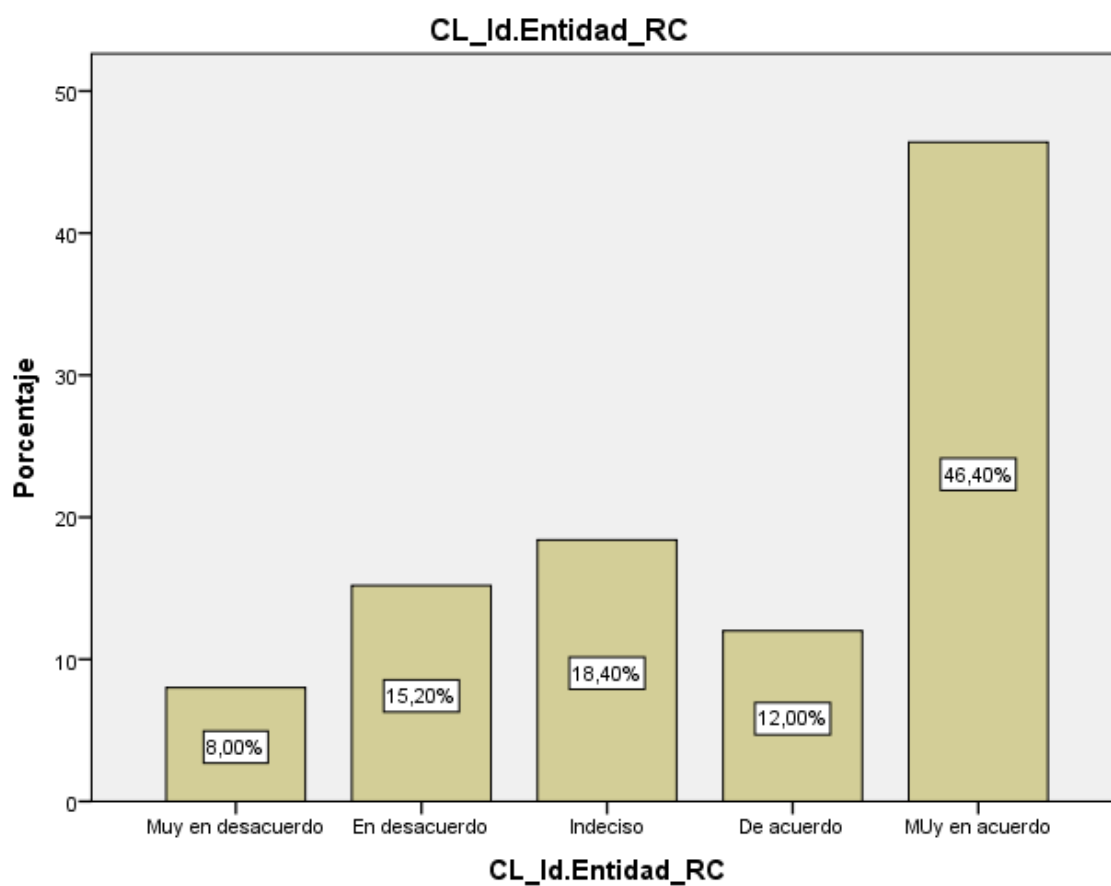


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: No se observan resultados alentadores para esta dimensión, ya que el 40,80% está indeciso y una gran cantidad de trabajadores manifiesta posiciones desfavorables (Muy en desacuerdo 25,60% y En desacuerdo 21,60%).

Gráfico 5: Identificación con la Entidad

Dimensión 5

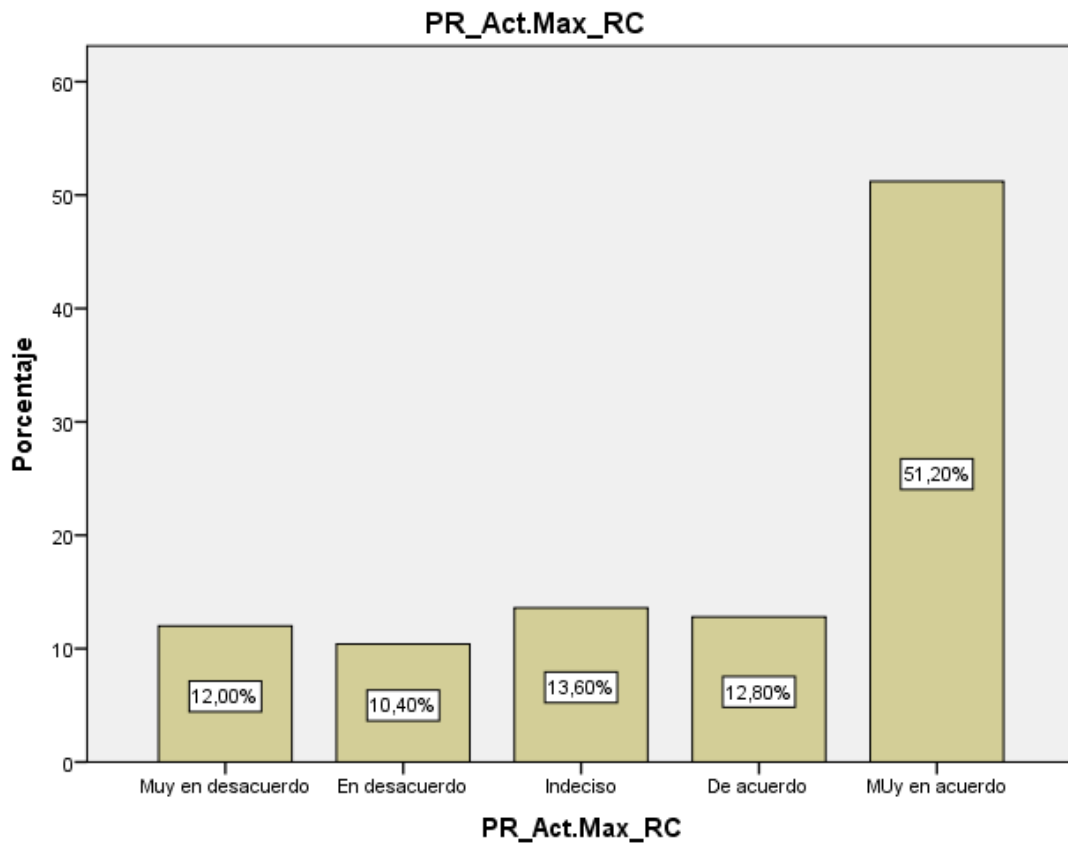


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 46.40% está identificado con la entidad, sólo el 8% manifiesta una posición no alentadora respecto a estar identificado con la entidad.

Gráfico 6: Actividades de máxima rentabilidad

Dimensión 6

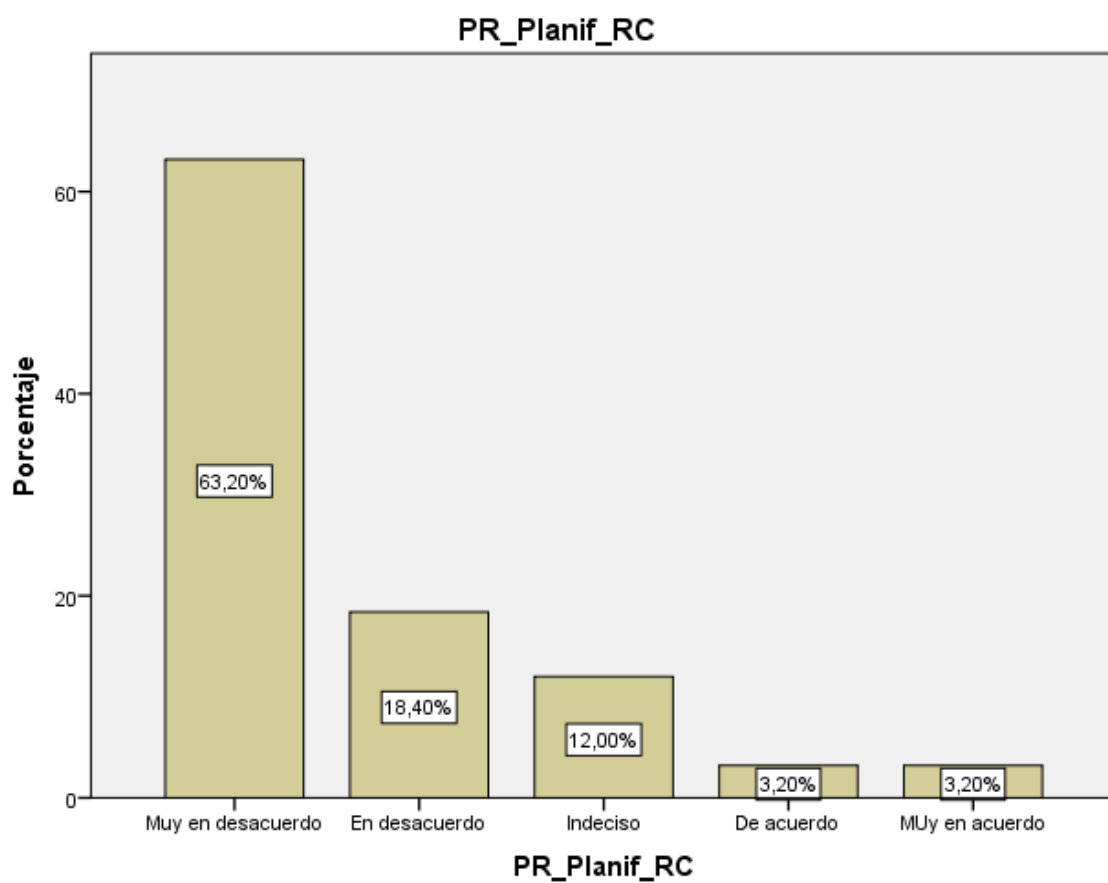


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Más de la mitad de los trabajadores, tiene cualidades de máxima rentabilidad (51.20%), solo el 22,40% presenta resultados desfavorables en ésta dimensión.

Gráfico 7: Planificación

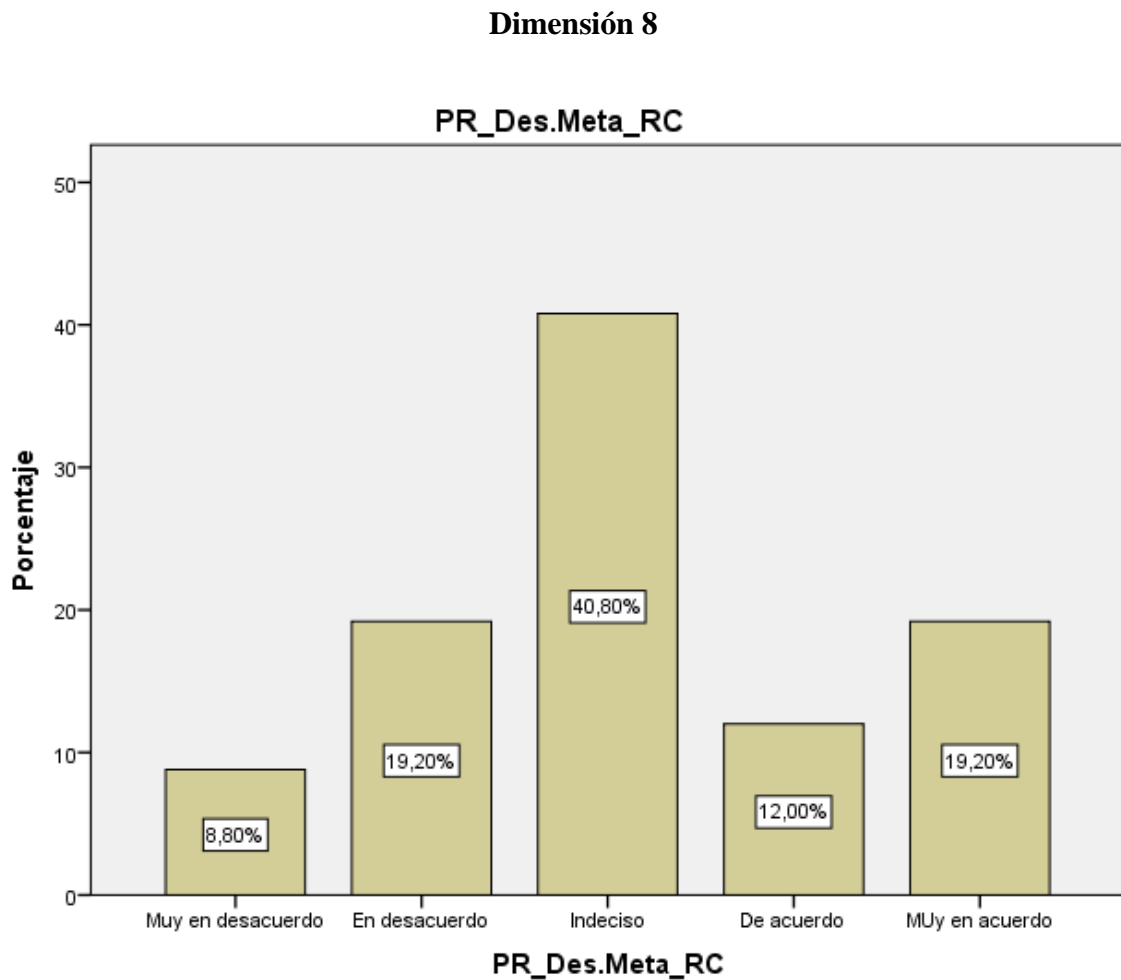
Dimensión 7



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados no son bueno, ya que el 63.20% no tiene buenos indicadores de planificación, solo el 6.40% presenta actitudes planificadoras favorables para la productividad.

Gráfico 8: Desarrollo de metas



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 40.80% de los trabajadores, se muestran indecisos frente al desarrollo de metas, aproximadamente la quinta parte, presenta actitudes favorables respecto al desarrollo de metas, mientras que el 8.80% no.

IV. DISCUSIÓN

Hipótesis y objetivo general

Como objetivo se determinó la conexión entre el Clima laboral y Productividad en entidad de servicios deportivos Dr. GYM S.A.C. Con el método Rho Spearman se dio a conocer la significancia menor a 0.05, por esta razón la hipótesis nula es rechazada. Más aún se encontró una correlación de 0.855, el cual nos muestra que dicho resultado es fuerte. En conclusión es aceptable la hipótesis del presente trabajo..

Restrepo Rodríguez , investigador español, en el 2015, basándose en un estudio de su autoría y en su país, señaló la importancia del clima organizacional en las empresas y organizaciones las cuales se han visto afectadas en su producción por diferentes factores; cada individuo tiene habilidades y destrezas que pueden ser manejadas de forma positiva para el desarrollo óptimo de sus actividades laborales, esto con ayuda de componentes como lo son la motivación, el trabajo en equipo y el liderazgo, adicionalmente generando un buen clima organizacional podremos evitar los riesgos psicosociales que son causados por un ambiente laboral negativo, generando así consecuencias perjudiciales para el empleado o colaborador y tropiezos en la productividad de las empresas y organizaciones.

Los resultados de esta investigación, generan un parecido a los de Barroso Tanoira & Arias Galicia (2014) en México « A mejor clima laboral percibido se asocia mayor productividad », Gómez Botero & Salazar Betancur (2013) en Colombia «en organizaciones con clima agradable, la productividad es más alta que en organizaciones que no lo tengan ya que influye directamente en la actitud para trabajar de las personas», Venutolo (2009) en España «existe relación de dependencia significativa entre el clima laboral y la productividad» .En el Perú, se tiene a Mino Pérez (2014) en Chiclayo « el desempeño y el clima se correlacionan de manera directa y significativamente a nivel medio débil($r=0,281^*$)», Pérez Huamán (2012) en Lima « desempeño docente y el clima institucional tienen una correlación significativa de nivel medio débil, de manera directa($r= 0,46^*$); así mismo el desempeño docente se correlaciona de manera directa y significativa a un nivel medio débil con: comunicación (0,42*) Motivación (0,47*), confianza (0,46*), participación (0,45*)». Y los autores cuyos resultados fueron contradictorios a los de ésta investigación, son los de

Fuentes Navarro (2012) en Guatemala, quien estudia una dimensión que está relacionada con el Clima organizacional, y encuentra que « no hay una influencia de satisfacción laboral en la productividad».

Hipótesis y Objetivo específico 1:

El presente trabajo nos muestra que la valoración de probabilidad de la prueba Rho de Spearman señaló que el nivel de significancia es $0.00 < 0.05$, por consecuencia, la hipótesis nula se rechaza. Por otra parte el coeficiente de correlación fue 0,796, es por ende que nos dice que correlación es fuerte y directa. Concluyendo que la hipótesis de investigación es aceptable.

Hipótesis y Objetivo específico 2:

Se planteó: Evaluamos la similitud entre la motivación en el trabajo y la productividad en la entidad de servicios deportivos Dr. GYM S.A.C.

La valoración de probabilidad de la prueba Rho de Spearman nos da como resultado que el nivel de significancia es $0.00 < 0.05$, por lo tanto, la hipótesis nula se rechaza. Por otra parte, el coeficiente de correlación fue 0,748, y esta nos indica que es una correlación media fuerte y también directa. Llegamos a la conclusión que la hipótesis de investigación es aceptable, habiendo demostrado que sí existe relación significativa entre la motivación en el trabajo y la productividad.

Hipótesis y Objetivo específico 3:

Establecer la relación entre la comunicación institucional y la productividad en la empresa de servicios deportivos Dr. GYM S.A.C

La valoración de probabilidad de la prueba Rho de Spearman nos menciona que el nivel de significancia es $0.00 < 0.05$, es por esta razón que la hipótesis nula. Adicionalmente la correlación fue 0,750, por ende es una correlación media fuerte y directa.

Finalmente la hipótesis de la presente investigación se acepta y a su vez se demuestra que sí existe conexión relevante entre la comunicación institucional y la productividad. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, habiéndose demostrado la existencia de dicha relación.

Hipótesis y Objetivo específico 5:

Nos menciona que el resultado de la prueba Rho de Spearman señaló que el nivel de significancia es $0.00 < 0.05$, es por ende, es rechazada la hipótesis nula. Así mismo, el coeficiente de correlación nos resulta 0,716, lo cual quiere decir que es una correlación media fuerte y directa. Llegamos a la conclusión que la hipótesis del presente trabajo es aceptable, dando a conocer que sí existe conexión relevante entre la Identificación laboral ya la productividad.

Se puede observar que en la empresa, los colaboradores perciben satisfactoriamente un ambiente en el que se pueden desarrollar profesionalmente y en el cual reconocen su trabajo tras constantes eventos de retroalimentación, lo que conlleva a una buena identificación con la institución por parte de los colaboradores. Se observa una ligera desventaja en cuanto al liderazgo y control, donde se engloba acciones de exigencia por parte de los superiores que son relativamente no equitativas, exceso de presión y exigencia, entre otros. Estos resultados son similares a los de Barroso Tanoira & Arias Galicia (2014) en México, quien señala que «el personal está satisfecho de manera general con el clima laboral existente en la empresa, aunque existe insatisfacción con aspectos de equidad y de reconocimiento a los trabajadores por sus labores. Sin embargo, el factor más crítico que se asocia al clima laboral es el trato del supervisor.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una conexión fuerte y directa entre el Clima organizacional y la productividad. Es por ende, que el punto de vista que tiene los trabajadores respecto al clima interno laboral es un factor determinante para la productividad de la empresa; ya que ésta se ve afectada si es que los trabajadores perciben que el clima en el cual desempeñan su trabajo no es favorable, así, que existen evidencias que cuando se da una productividad en niveles esperados se debe a que los trabajadores se sienten bien en relación al ejercicio de su trabajo en un ambiente favorable.
2. Se determinó que existe conexión - relación, entre el desarrollo profesional y la productividad, lo que significa que los trabajadores perciben posibilidades de poder desarrollarse profesionalmente.
3. Se concluye la existencia de una similitud fuerte, y significativa entre la Motivación en el trabajo y la productividad. Quedando demostrado que los trabajadores que reciben reconocimiento por su trabajo, tienden a presentar altos niveles de productividad.
4. Se determinó la verificación de una similitud significativa entre la comunicación y la productividad. Es por ende que cuando existe una buena comunicación intra-institucional, se ve reflejado favorablemente en la productividad.
5. Se comprueba que existe similitud directa y muy significativa entre el liderazgo y la productividad. Siendo el buen ejercicio del liderazgo equitativo y justo, un factor determinante para que los colaboradores tiendan a asociarse con altos niveles de productividad.
6. Se determinó que existe ligación directa y relevante entre la Identificación Laboral con la productividad. Ya que los colaboradores que se identifican con la entidad, muestran mayor compromiso con los objetivos de la entidad así como su lealtad.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere realizar investigaciones relacionadas al Clima laboral - interno y Productividad, en distintos contextos laborales donde involucren actividades deportivas.
2. Se recomienda hacer más investigaciones de clima interno y laboral con las variables de referente a la cultura, satisfacción laboral y motivación.
3. Realizar trabajos de investigación de productividad con las variables de desempeño, normal e inteligencia y comunicación emocional
4. Proponer programas de capacitación para los colaboradores y directivos, donde se toquen temas relacionados al liderazgo y control, y en temas vinculados con la planificación de tareas.

VII. REFERENCIAS

- Business Solutions - Consulting Group. (2016). Empresa. Recuperado a partir de <http://www.bscgla.com/empresa.html>
- Cantero, F. P. (2005). Motivación: conducta y proceso. REME, 8(20), 1.
- Carrera, A. (2008). Jefe entre los jefes. Revista de Antiguos Alumnos del IEEM, 11(4), 54-58.
- Castellanos, O. F., Gálvez, B. J., Montoya, L. A., Lagos, Y. A., & Montoya, I. A. (2013). MEDICIÓN DEL POTENCIAL de investigación y desarrollo de las pymes a partir de su capacidad de gestión organizacional. Revista ean, (57), 159-172.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional. International Thomson.
- Cuesta Santos, A. (2010). La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento. Ingeniería Industrial, 29(3).
- Evans, J. R. L., Evans, W. R., & Lindsay, W. (2000). Administración y control de la calidad. Thomson Learning,.
- Flores Mazón, Z. A. (2012). Trabajo de Investigación Previo a la obtención del Título de Ingeniera de Empresas (Tesis para titulación de Ingeniería), Ecuador.
- Formichella, M. M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social, 47, 79-91.
- García, M. I. (2009). Estudio técnico y de mercado para la realización de un pre-proyecto de inversión de un Hotel temático de Comedia Musical en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Tesis de licenciatura). Universidad Abierta Interamericana, Argentina. Recuperado a partir de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC092304.pdf>
- Gómez Botero, M. del P., & Salazar Betancur, P. A. (2013). El impacto que tiene el CLima laboral en la productividad de las personas en empresas familiares Antioqueñas.

- (Tesis de titulación). Universidad de San Buenaventura- Seccional Medellín, Colombia.
- Grupo El Comercio. (2014). Las Mejores Empresas para Trabajar 2014 (Suplemento Especial No. 2) (p. 20). Perú: Great Place To Work. Recuperado a partir de <http://www.greatplacetowork.com.pe/storage/documents/suplemento-gptwperu-2014baja.pdf>
- Grupo Graña y Montero. (2013). Crecer y Compartir (Informe de Sostenibilidad). Gimnasio Gold's Gym. Recuperado a partir de http://www.gym.com.pe/pdf/noticias/reporte_sostenibilidad_2013.pdf
- Gutiérrez-Díaz, M. C., Santamaría-Pablos, A., Benaite, D. G., & Figuero, C. R. (2007). Razones para investigar: motivación y reconocimiento. *SEMERGEN-Medicina de Familia*, 33(8), 445-446.
- José Manuel, F. F., & Saralegui Gil, J. (2011). Las encuestas industriales de estructura y productos del INE (Subdirección General de Estadísticas Estructurales y del Medio Ambiente. Instituto Nacional de Estadística No. 6).
- Labiaguierre, E. (2010). Una experiencia de trabajo para mejorar la comunicación institucional. *Temas de Comunicación*, (21), 73-100.
- PeruDrGYM. (2015). Dr. GYM. Recuperado a partir de <http://www.drgym.com.pe/>
- PQS Portal. (2014). COFIDE: la mejor empresa para trabajar en el Perú. Recuperado a partir de <http://www.pqs.pe/emprendimiento/cofide-gptw-mejor-empresa-para-trabajar-peru>
- Restrepo Rodriguez, H. D. (2015). *Clim Organizacional y Productividad en las empresas u Organizaciones (Especialización gestión de desarrollo administrativo)*. Universidad Militar Nueva Granada, España.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Ruiz Tello, A. (2014). El modelo de gestión cultural nacional en IKEA. Pontificia Universidad ICAI ICADE de Comillas, Madrid, España.

- Sandoval Caraveo, M. del C. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional, 10(27), 83-88.
- Seisdedos, N. (1985). El clima laboral y su medida. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Szlechter, D. (2009). Tiempo y disciplina en gerentes de empresas transnacionales en Buenos Aires. Revista de ciencias sociales, (125), 141-150.
- Taco García, L. Y. (2013). Investigación para la creación de una entidad de lavado automatizado para vehículos que presten servicios de calidad en la atención al cliente en la ciudad de Ambato (Disertación de grado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ecuador.
- Venutolo, E. (2009). Estudio del Clima Interno y la Productividad en Pymes: El transporte vertical en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Tesis doctoral). Universidad Politécnica de Valencia, España.
- Yepes, G. S. S. (2014). El proceso de tercerización y la contabilidad. Revista Grafías, (24), 15-22.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Licenciatura

INSTRUMENTO **Clima organizacional y Productividad**

Estimado colaborador de la empresa Dr. GYM S.A.C.; mi nombre es VILCHEZ CRUZ, Leonardo David; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente, y al mismo tiempo solicitar su participación anónima y libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. Con los resultados de esta evaluación se pretende Determinar la relación entre el Clima organizacional y la productividad.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos firme este documento de consentimiento:

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar en esta actividad en algún momento. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: _____

FECHA: ____/____/____ (Día / Mes / Año)

DNI: _____

FIRMA: _____

INSTRUCCIONES

A continuación se le presentan dos cuestionarios para medir el Clima organizacional y la Productividad. Usted tendrá cinco alternativas de respuesta:

- Muy de acuerdo (MA)
- De acuerdo (A)
- Indiferente (I)
- En desacuerdo (D)
- Muy en desacuerdo (MD)

Por ejemplo, si se le pide su opinión respecto a la necesidad de realizar este estudio en el servicio donde usted labora y su respuesta es “De acuerdo”, entonces sombreadá el círculo que está a la altura de la letra “A”; así.

n°	Ítem	MA	A	I	D	MD
1	Es necesario evaluar el clima organizacional y la Productividad del trabajador	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ahora, dé la vuelta a la página y lea atentamente cada uno de los ítems; le rogamos sea sincero(a) en su respuesta.

n°		TA	A	I	D	TD
1	Mi trabajo <u>esta</u> acorde con mi potencial, formación y experiencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Aquí uno puede desarrollar su ingenio y creatividad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Mi trabajo es suficientemente reconocido y considerado por mis jefes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	La remuneración que percibo está acorde con el trabajo que realizo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	En mi entidad se trabaja en un ambiente espontáneo y de confianza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Cuando necesito información de otras áreas, la puedo conseguir fácilmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Es razonable y equitativa la exigencia de mi área, para el cumplimiento de plazos, metas y objetivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	La forma que tiene mi jefe de aplicar disciplina, es equitativa y neutral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Me siento comprometido con el propósito y los objetivos de mi organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Aún si me ofrecieran otro trabajo, bajo las mismas condiciones, continuaría en esta entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Tengo claras mis funciones, es decir, las que aportan más beneficio a la empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Considero que el tiempo que dedico a trabajar en esta empresa es el adecuado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Hago saber a las personas que están a mi cargo, los beneficios de las actividades o ejercicios que tendrán para ellas el realizarlas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Tengo claro los criterios de priorización de mis tareas en esta empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	No me alcanza el tiempo, a menudo dejo tareas de un día para hacerlo otro día.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Estimo que una tarea me tomará (por ejemplo) 20 minutos pero acabo dedicándole más de una hora.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Tengo definidas mis metas laborales para con la empresa, por escrito.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Me frustro, ya que tengo la sensación de que mis metas u objetivos en esta empresa son <u>complejas y ambiguas</u> .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	Desarrollar los objetivos que tengo para con la empresa, me resulta cansado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODO	Variable
El Clima organizacional y su relación con la productividad de la empresa Dr. GYM S.A.C. – Distrito de los Olivos, 2016	General	General	General	Tipo y diseño	Clima organizacional
	¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y Productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C. Lima, 2016?	Determinar la relación entre Clima organizacional y Productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.	Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.	Enfoque cuantitativo; descriptivo – comparativo, correlacional. Diseño no experimental de corte transversal.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo profesional • Estímulo • Comunicación • Liderazgo y control • Identificación con la Entidad
	Específicos	Específicos	Específicos	Población - muestra	
	1. ¿Cómo se relaciona el desarrollo profesional y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.?	1. Determinar la relación entre el desarrollo profesional y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.	1. Se presenta una relación significativa entre el desarrollo profesional y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.	185 colaboradores de la empresa Dr. GYM S.A.C	
	2. ¿Cómo se relaciona la motivación en el trabajo y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.?	2. Determinar la relación entre la motivación en el trabajo y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C	2. Se halla una relación significativa entre la motivación en el trabajo y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.	Muestra = 125	
	3. ¿Cómo se relaciona la comunicación institucional y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.?	3. Determinar la relación entre la comunicación institucional y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C	3. Se encuentra relación significativa entre la comunicación institucional y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.	Estadísticos	
	4. ¿Cómo se relaciona el liderazgo y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.?	4. Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C	4. Existe relación significativa entre el liderazgo y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.	<ul style="list-style-type: none"> • Descriptiva • Rho Spearman 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de máxima rentabilidad • Planificación • Desarrollo de metas
	5. ¿Cómo se relaciona la identificación con la entidad y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.?	5. Determinar la relación entre la identificación con la entidad y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C	5. Existe relación significativa entre el la identificación con la entidad y la productividad en la empresa Dr. GYM S.A.C.		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DR. GYM S.A.C. –
DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2016”**



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

LEONARDO DAVID VILCHEZ CRUZ

ASESOR:

Dr. ANTONIO DIAZ SAUCEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ

2016



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, **Antonio Díaz Saucedo** docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Lima Norte**, revisor de la tesis titulada


"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DR. GYM S.A.C. – DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2016"

del (de la) estudiante **Leonardo David Vílchez Cruz** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **28 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Los Olivos, 28 de enero, de 2019.


.....
DR. DIAZ SAUCEDO ANTONIO
DNI: 07162975

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DR. GYM S.A.C. – DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2016”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

LEONARDO DAVID VILCHEZ CRUZ

ASESOR:

Dr. ANTONIO DIAZ SAUCEDO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

LIMA - PERÚ

2016



Todas las fuentes	
Coincidencia 1 de 141	
repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet: 310 URL	15%
Entregado a Universida... Trabajos del estudiante: 477 trabajos	14%
es.scribd.com Fuente de Internet: 11 URL	4%
Entregado a Universida... Trabajos del estudiante: 17 trabajos	4%
theifri.com Fuente de Internet: 3 URL	3%
docplayer.es Fuente de Internet: 18 URL	3%
repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	3%
documents.mx Fuente de Internet: 8 URL	2%
Entregado a Universida... Trabajos del estudiante: 6 trabajos	2%
Entregado a Universida... Trabajos del estudiante: 4 trabajos	2%
repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	2%
www.slideshare.net Fuente de Internet: 6 URL	2%
repository.unimilitar.ed... Fuente de Internet: 16 URL	2%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO
DE INVESTIGACIÓN DE**

LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN.

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LEONARDO DAVID VÍLCHEZ CRUZ.

INFORME TÍTULADO:

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DR. GYM S.A.C. – DISTRITO DE
LOS OLIVOS, 2016.**

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

SUSTENTADO EN FECHA: 19/07/2016

NOTA O MENCIÓN: 13



Dr. Cantaleán Tapia Iván Orlando

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **LEONARDO DAVID VILCHEZ CRUZ**, identificado con DNI N° **47134171**, egresado de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACION** de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DR. GYM S.A.C. – DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2016**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....





FIRMA

DNI: 47134171
FECHA: 22 de enero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------