

Impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en empresas de Lima

The Impact of Work Environment on Worker Productivity in Companies in Lima

Eva María Ventura Hernández¹ <https://orcid.org/0000-0002-3917-8098>,
Enrique Alonso Castro Guzmán¹ <https://orcid.org/0000-0001-9326-2277>, Eduardo Percy Matta Solís¹ <https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

¹Universidad María Auxiliadora, Lima, Perú
eventurah@gmail.com, enrique.castro@uma.edu.pe,
eduardo.matta@uma.edu.pe



Esta obra está bajo una licencia internacional
Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0.

Enviado: 2024/02/29

Aceptado: 2024/06/24

Publicado: 2024/06/30

Resumen

El objetivo de este estudio es analizar el impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores, en empresas ubicadas en Lima, identificando los principales factores que influyen en dicho clima y su relación con los niveles de rendimiento laboral. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Se tomó una muestra de 381 trabajadores mayores de 18 años y de ambos sexos que laboran en empresas de Lima. Se utilizó la técnica de recolección de datos mediante encuestas y el instrumento fue un cuestionario que constaba de 18 ítems para la variable del clima laboral, compuesta por 3 dimensiones; y 17 ítems para la variable productividad, compuesta por 2 dimensiones. En relación al clima laboral, la mayoría de los trabajadores percibieron un ambiente laboral positivo, con porcentajes significativos en las dimensiones de liderazgo, motivación y satisfacción laboral. Específicamente, el liderazgo mostró un porcentaje del 51.18% de percepción de clima laboral bueno, seguido por la motivación con un 45.67% y la satisfacción laboral con un 43.31%. Respecto a la productividad de los trabajadores, se observó una tendencia positiva, con un alto porcentaje de eficiencia (62.20%) y eficacia (59.84%). Se concluye que existe un clima laboral favorable que contribuye a altos niveles de productividad entre los trabajadores de las empresas en Lima; además, se identifica una relación positiva moderada entre el clima laboral y la productividad ($P < 0.05$; $R = 0.784$).

Palabras clave: clima laboral, productividad, trabajadores, empresas.

Sumario: Introducción, Marco Teórico, Metodología, Resultados, Discusión y Conclusiones.

Como citar: Ventura, E., Castro, E. & Matta, E. (2024). Impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en empresas de Lima. *Revista Tecnológica - Espol*, 36(1), 124-134.
<https://rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/1144>

Abstract

The aim of this study is to analyze the impact of work environment on worker productivity in companies located in Lima by identifying the main factors that influence this environment and its relationship with the levels of work performance. The study had a quantitative applied approach with a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. A sample of 381 workers over 18 years of age and of both sexes working in companies in Lima was taken. Data collection was conducted through surveys, and the instrument was a questionnaire consisting of 18 items for the work environment variable, composed of 3 dimensions, and 17 items for the productivity variable, composed of 2 dimensions. The results showed that most workers perceived a positive work environment, with significant percentages in the dimensions of leadership, motivation, and job satisfaction. Specifically, leadership showed a 51.18% perception of a good work environment, followed by motivation with 45.67% and job satisfaction with 43.31%. A positive trend was observed regarding worker productivity, with a high percentage of efficiency (62.20%) and effectiveness (59.84%). It is concluded that there is a favorable work environment that contributes to high levels of productivity among workers in companies in Lima. A moderate positive relationship between work environment and productivity was identified ($P < 0.05$; $R = 0.784$).

Keywords: work environment, productivity, workers, companies.

Introducción

Actualmente, las empresas y los emprendimientos buscan permanecer en el mercado y ser los primeros en su rubro, a su vez, estas han detectado que contar con un buen clima laboral en su equipo de trabajo es importante para fomentar vínculos de compromiso en los trabajadores, mejorando la predisposición para realizar tareas y comunicarse asertivamente, ocasionando un impacto positivo en la productividad (Picon, 2019).

El rendimiento de un trabajador está relacionado directamente con las condiciones laborales, ambiente social y nivel educativo, entre otros; sin embargo, los aspectos y/o incidencias que afectan la productividad de la empresa son las inasistencias injustificadas, permisos y personas desmotivadas, pues si se compara la cultura laboral de países subdesarrollados con la de países desarrollados ser productivo y trabajar con eficiencia y efectividad es parte de la vida, mas no una obligación por necesidad de un salario (Hernández et al., 2020).

Las empresas aspiran ser eficaces en el mercado competitivo, demostrando que tienen un desempeño positivo en su productividad. Al mejorar la eficiencia, se establecen mejores prácticas en el proceso de producción, siendo el recurso humano uno de los principales pilares para su funcionamiento; además, la mejora tecnológica contribuye a incrementar la productividad (Becerra-Peña & Lemos Mejía, 2021).

Las empresas y los emprendimientos contemporáneos reconocen la importancia de un buen clima laboral para fomentar el compromiso y mejorar la productividad de sus equipos; sin embargo, en el contexto peruano, son pocas las empresas que toman en cuenta el impacto que puede generar un mal desempeño laboral, a causa de malos incentivos, bajo salario, presión, rotación de personal, carencia de un contrato de trabajo, situaciones que conllevan a que un colaborador no se desempeñe de manera eficiente en sus actividades, por ello, es importante que estas empresas se enfoquen en proporcionar un buen clima laboral, comenzando por respetar los derechos laborales de los colaboradores (Yanac Requejo, 2018).

En la ciudad de Lima, se observa una proliferación de emprendimientos dedicados al rubro de Fast Food, tales como pizzerías, pollerías, hamburgueserías, evidenciando la cantidad de opciones para los consumidores que desean consumir este tipo de alimentos. Esta variedad dificulta la elección del consumidor, pero cada empresa emplea diversas estrategias para atraer clientes, centrándose en ofrecer productos de calidad y excelente atención; sin embargo, muchos negocios no han adoptado políticas que influyan en el clima laboral, lo que ha llevado a una variabilidad en el desempeño de los trabajadores.

Por esta razón, surge la necesidad de investigar el problema ¿Cuál es el impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en empresas ubicadas en Lima, y cuáles son los factores específicos del clima laboral que influyen en la productividad?.

Objetivo de investigación

El objetivo general del presente estudio es analizar el impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en empresas ubicadas en Lima, identificando los principales factores que influyen en dicho clima y su relación con los niveles de rendimiento laboral.

Marco Teórico

El clima laboral es el conjunto de características, cualidades e interpretaciones que son percibidas por los trabajadores de una empresa, las cuales influyen en su comportamiento, liderazgo, motivación y satisfacción laboral; siendo fundamental, ya que impacta directamente en los resultados de una organización y además la distingue de otras. Un clima laboral positivo proporciona un entorno de trabajo estable, que debe mantenerse a lo largo del tiempo para asegurar el bienestar de los empleados y de la sociedad en general (Uribe Prado, 2015); además, el clima laboral impacta directamente en la productividad de los trabajadores, influyendo de forma positiva o negativa en resultados obtenidos a través de procesos o sistemas en una organización (Guadalupe et al., 2009).

Los componentes del clima laboral son el liderazgo, la motivación y la satisfacción laboral, que transmiten, recopilan y extraen información para comprender cómo perciben los trabajadores el clima laboral en Lima. El liderazgo implica dirigir equipos de trabajo, generando confianza y seguridad para establecer una relación funcional entre líder y subordinado. La motivación impulsa a los trabajadores a cumplir con los propósitos de la empresa, sintiéndose responsables y comprometidos con su trabajo (Uribe Prado, 2015); por último, la satisfacción laboral se refiere a un ambiente agradable donde los trabajadores se sienten valorados y satisfechos con su trabajo (Chiavenato, 2007).

La productividad, por su parte, se define como el resultado obtenido de un proceso donde se emplean recursos como trabajadores, tiempo, maquinaria e insumos para lograr resultados esperados como unidades producidas, productos vendidos o ganancias. La productividad se mide y se cuantifica a través de los resultados que se obtienen de un proceso o sistemas de producción propios de cada empresa, procesos constituidos por elementos como tecnología, maquinarias, materia prima y factor humano; por lo que para incrementar la productividad se debe emplear adecuadamente estos elementos, según su competencia, para lograr mejores resultados, tomando en cuenta un buen clima laboral (Mendoza, 2018).

Sus componentes son la eficiencia y la eficacia, que deben ser asumidos con responsabilidad por los trabajadores para obtener resultados óptimos (Gutiérrez Pulido, 2006). La eficiencia es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, logrando los resultados esperados utilizando la cantidad mínima de recurso. La eficacia es el grado en que

se realizan las actividades planeadas y se consiguen los resultados proyectados (Álvarez et al., 2015).

Estudios relacionados al clima laboral y la productividad

Mendoza (2019), realizó una investigación en Huacho, Lima-Perú, sobre el clima laboral y la productividad en una empresa industrial. El estudio encontró que el 40% de los trabajadores percibían el clima laboral y la productividad como regulares, mientras que el 3% consideró el clima laboral malo, aunque indicaron que la productividad era buena; el estudio concluyó que existe una relación significativa entre el clima laboral y la productividad, indicando la necesidad de implementar programas de capacitaciones y talleres para mejorar el clima laboral. De manera similar, Benites y Feria (2019) en Piura, determinaron la relación entre el clima laboral y la productividad en la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. Sus resultados mostraron que el 36% de los trabajadores percibían el clima laboral como regular, el 25% como bueno y el 3% como muy bueno, concluyendo que existe una relación significativa entre la autorrealización y la productividad de los colaboradores. Asimismo, Vilchez (2022) llevó a cabo un estudio en un centro comercial de Lima Norte, donde encontró que el 58% de los trabajadores consideraban el clima laboral como indiferente, el 34% estaban de acuerdo y el 8% muy de acuerdo; mientras que en términos de productividad, el 60% la percibía como indiferente, el 30% estaba de acuerdo y solo el 10% muy de acuerdo. El estudio determinó que existe una relación significativa entre el clima laboral y la productividad.

Estudios relacionados a la percepción sobre el clima laboral

Pilligua y Arteaga (2019) en su estudio en Colombia sobre el clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas, encontraron que el 58% de los trabajadores calificaron el clima laboral como regular e identificaron áreas prioritarias para mejorar la productividad, tales como el desarrollo de carrera profesional, liderazgo, colaboración y comunicación entre los empleados. Además, destacaron la importancia de que la empresa genere ambientes adecuados para optimizar la productividad de los trabajadores. Por su parte, Altamirano (2020) al investigar el clima laboral y la productividad de los colaboradores de "Mi Banco", en Chiclayo, reveló que el 70% de los trabajadores sentían que su trabajo no era valorado, y el 66% consideraban que su remuneración no compensaba su esfuerzo, calificándola de injusta. Más del 70% manifestó estar en búsqueda de nuevas oportunidades laborales con mejores expectativas salariales. Además, el 60% reportó supervisiones exigentes sin retroalimentación ni capacitaciones, y el 75% señaló la falta de trabajo en equipo. El 76% indicó que no se cumplían los objetivos planificados, y más del 70% calificaron el clima laboral como malo. Se concluyó una relación entre estas variables.

Importancia y justificación

Es importante investigar el clima laboral alineado con los objetivos y resultados empresariales, ya que esto permite identificar los factores que impactan en la productividad. Para mejorarlo, es necesario implementar elementos como un liderazgo efectivo, una comunicación adecuada, la motivación de los empleados, condiciones laborales óptimas, satisfacción laboral y capacitación, los cuales influyen en la eficacia del trabajo; además, la creación de un buen ambiente laboral conlleva a una mejora en los tiempos de trabajo, la eficiencia en la utilización de recursos, la calidad del producto y el incremento en las ventas. Asimismo, fomenta la identificación de los empleados con la empresa y el respeto entre todos los niveles jerárquicos.

La investigación se justifica teóricamente, ya que se considera teorías existentes para su desarrollo e investigación. Es decir, tanto para la variable del clima organizacional como para la productividad, se utiliza teorías de autores actualizados y relevantes en relación con las

variables de estudio. Además, se justifica prácticamente, dado que los resultados obtenidos facilitarán y aportarán información relevante para la implementación de estrategias de clima laboral en las organizaciones estudiadas y su relación con la productividad alcanzada. Desde una perspectiva social, la investigación beneficia a los dueños, colaboradores y clientes de la empresa, ya que conllevaría a la mejora de las condiciones de clima laboral para los trabajadores; por último, se justifica metodológicamente, ya que los instrumentos desarrollados en esta investigación podrían servir como modelo para futuros estudios que aborden las variables analizadas.

En conclusión, la hipótesis general del presente estudio es la existencia de una relación significativa entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en empresas de Lima.

Metodología

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño metodológico no experimental de corte transversal y nivel correlacional. Es menester indicar que en las investigaciones no experimentales no se manipulan las variables de estudio, pues solo se observa la variable en su ámbito para ser analizada; respecto al corte transversal se refiere a la recolección de datos en un momento y tiempo determinado (Hernandez R et al., 2014).

Población y Muestra

La población estuvo conformada por 20 empresas del rubro *Fast Food* del distrito de los Olivos, ubicado en la ciudad de Lima, Perú; por ende, la población estudiada se consideró como finita.

La muestra estuvo constituida por 381 trabajadores mayores de 18 años de ambos sexos que laboran en empresas del rubro *Fast Food* del distrito de los Olivos de la ciudad de Lima. Para determinar la muestra, se aplicó la fórmula de muestreo para poblaciones finitas.

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, la que permitió recabar información de las respuestas dadas por los encuestados. La encuesta es una herramienta adecuada para la obtención de datos e información en un momento determinado (Hernandez R et al., 2014).

El instrumento de recolección de datos con el que se midió la variable clima laboral, estuvo conformado por 18 ítems, clasificados en 3 dimensiones: liderazgo, motivación y satisfacción laboral. Asimismo, el formulario de recolección de datos para medir la variable productividad estuvo comprendido por 17 ítems, clasificados en 2 dimensiones: eficiencia y eficacia.

Plan de Análisis

El procedimiento estadístico de la información obtenida, se organizó a partir de una data en Excel, a su vez esta base fue procesada en el paquete estadístico SPSS versión 26, donde se realizó el análisis de confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach para ambas variables; para la estadística descriptiva se realizó frecuencias y tablas, también se utilizó la prueba de normalidad y correlación Spearman.

Consideraciones Éticas

Se tomaron en cuenta los siguientes principios éticos: la autonomía, a través de este principio se manifiesta el respeto hacia las personas, ya que, estas tienen la libertad de actuar, elegir y tomar sus propias decisiones (Velasco, 2013). En ese sentido, se pidió permiso a los

administradores, para realizar el estudio en su empresa; además, se explicó a los trabajadores sobre el consentimiento informado. La beneficencia orientado a hacer el bien a otros, es decir, se busca prevenir y eliminar el daño a otros (Aparisi, 2010). Al respecto, los resultados obtenidos se compartieron con la empresa a fin de que tome medidas de mejora, quedando descartado que con esta información se causará daño. La no maleficencia, que protege la manera de actuar sin dañar a las personas, teniendo la obligación de disminuir el riesgo de causar un perjuicio (Arias S & Peñaranda, 2015). En tal sentido, la aplicación del cuestionario fue anónimo, no evadiendo su privacidad, por ende, los resultados fueron para fines académicos. La justicia, por medio de este principio se conserva la dignidad de cada persona, a pesar de las circunstancias, sin someterlas a ser discriminadas (Ferrer Lues, 2003). Los participantes de esta investigación fueron tratados por igual, sin mostrar mayor preferencia por alguno, pues a todos se les trató con cordialidad y respeto.

Resultados

A partir de la información obtenida, se analizaron las respuestas de 381 trabajadores, mediante cuestionarios, los cuales evaluaron cómo los diferentes aspectos del clima laboral (el liderazgo, la motivación y la satisfacción) influyen en la eficiencia y eficacia de los trabajadores en las empresas de Lima. A continuación, se detallan los principales hallazgos y se discuten sus implicaciones para la gestión empresarial y la mejora del clima laboral:

Tabla 1

Descripción de las variables clima laboral y la productividad de los trabajadores en empresas de Lima

CATEGORÍAS	CLIMA LABORAL		PRODUCTIVIDAD	
	frec.	%	frec.	%
Bueno	192	50,39%	164	43,04%
Regular	127	33,33%	158	41,47%
Malo	62	16,27%	59	15,49%
Total	381	100,00%	381	100,00%

En la descripción del clima laboral, se observa que una mayoría de trabajadores (50.39%) percibe un nivel de clima laboral bueno. Seguido de un 33.33% que lo considera regular, mientras que un 16.27% lo percibe como malo. Por otro lado, en cuanto a la productividad, el 43.04% de los trabajadores presentan un nivel alto, seguido por un 41.47% que muestra un nivel medio de productividad, y un 15.49% que presenta una productividad baja. En conclusión, la mayoría de los trabajadores encuestados manifiestan percibir un clima laboral bueno en las empresas de Lima (Tabla 1).

Tabla 2

Factores que determinan el clima laboral de los trabajadores en empresas de Lima

CATEGORÍAS	FACTORES DEL CLIMA LABORAL					
	LIDERAZGO		MOTIVACIÓN		SATISFACCIÓN LABORAL	
	frec.	%	frec.	%	frec.	%
Clima laboral bueno	195	51,18%	174	45,67%	165	43,31%
Clima laboral regular	128	33,60%	155	40,68%	138	36,22%
Clima laboral malo	58	15,22%	52	13,65%	78	20,47%
Total	381	100,00%	381	100,00%	381	100,00%

La descripción de los factores del clima laboral determina que, en el factor de liderazgo, el 51.18% de los trabajadores perciben un clima laboral bueno, seguido por el 33.60% que advierten un clima laboral regular, y un 15.22% perciben un clima laboral malo. En cuanto al factor de motivación, el 45.67% considera que el clima laboral es bueno, el 40.68% percibe un clima laboral medio, y el 13.65% cree que es malo. En relación al factor de satisfacción laboral, el 43.31% de trabajadores califica al clima laboral como bueno, el 36.22% como regular, y el 20.47% lo percibe como malo (Tabla 2).

En conclusión, en su mayoría, los trabajadores perciben un clima laboral bueno en los diferentes factores de liderazgo, motivación y satisfacción laboral, seguido por un clima regular y, en menor medida, un clima laboral malo.

Tabla 3

Descripción de los aspectos de la productividad de los trabajadores en empresas de Lima

CATEGORÍAS	ASPECTOS DE LA PRODUCTIVIDAD			
	EFICIENCIA		EFICACIA	
	frec.	%	frec.	%
Productividad alta	237	62,20%	228	59,84%
Productividad media	103	27,03%	114	29,92%
Productividad baja	41	10,76%	39	10,24%
Total	381	100,00%	381	100,00%

La descripción de la productividad de los trabajadores en cuanto a la eficiencia muestra que el 62.20% de los empleados tienen una productividad alta, el 27.03% media, y el 10.76% baja. En cuanto a la eficacia, el 59.84% de los trabajadores tienen una productividad alta, el 29.92% media, y solo el 10.24% tienen una productividad baja (Tabla 3).

Tabla 4

Correlación entre el clima laboral y sus factores que influyen en la productividad de trabajadores en empresas de Lima

CORRELACIONES		VARIABLE PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	0,784**
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	381
	Factor Liderazgo	Coefficiente de correlación	0,712**
		Sig. (bilateral)	0,004
		N	381
	Factor Motivación	Coefficiente de correlación	0,567*
		Sig. (bilateral)	0,038
		N	381
	Factor Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,821**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	381

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

Se observa una correlación positiva significativa entre la productividad de los trabajadores y el clima laboral, así como con los factores específicos que lo componen: liderazgo, motivación y satisfacción laboral. El coeficiente de correlación de Spearman (ρ) revela una asociación fuerte entre la productividad y el clima laboral ($\rho = 0,784$, $p < 0,001$), así como con el liderazgo ($\rho = 0,712$, $p = 0,004$), la motivación ($\rho = 0,567$, $p = 0,038$) y la satisfacción laboral ($\rho = 0,821$, $p < 0,001$). Esto significa que un clima laboral positivo se caracteriza por un buen liderazgo, alta motivación y satisfacción en el trabajo, el cual está relacionado con niveles más altos de productividad entre los trabajadores (Tabla 4).

Discusión

En cuanto al objetivo general se encontró que el nivel de clima laboral de los trabajadores de las empresas de Lima fue, en su mayoría, bueno, en un 50,39%, y malo en un 16,27%; esto quiere decir que los colaboradores tienen alta motivación al realizar su trabajo, lo que conlleva a que estén satisfechos laboralmente. Por su parte, la productividad fue notablemente alta en un 62,20%, esto significa que los trabajadores se desempeñan eficaz y eficientemente en las tareas que realizan para el logro de los objetivos. Asimismo, se evidenció que existe relación moderada entre el clima laboral y productividad en el personal de las empresas.

Respecto al resultado de la variable clima laboral, se encontró que el 33,33% de los trabajadores de las empresas percibe como regular el clima laboral, resultado similar al de Mendoza (2019) donde señaló que el 40% de los trabajadores percibe como regular el clima laboral, siendo necesario realizar capacitaciones y talleres para mejorarlo. Asimismo, Pilligua et al., (2019) encontró que el clima laboral en un 58% fue regular en la empresa de su estudio, lo que conlleva mejorar el liderazgo y comunicación en los trabajadores; por el contrario, Altamirano (2020) en su estudio sostuvo que el 70% de los trabajadores sentían que su trabajo no era valorado, y el 66% consideraban que su remuneración no compensaba su esfuerzo, calificándola de injusta.

El resultado de la variable productividad, el 27,03% de los trabajadores de las empresas manifestaron que es de nivel medio; similares hallazgos fueron encontrados por Vélchez (2022), en su investigación destacó que la productividad es indiferente para los trabajadores en un 60%; a diferencia de Altamirano (2020) donde no obtuvo resultados bajos sobre productividad, el 70% de los trabajadores sentían que su labor no era valorada, y el 66% consideraban que su remuneración no compensaba su esfuerzo, calificándola de injusta.

Los resultados obtenidos del estudio realizado se deben a que los trabajadores perciben que el liderazgo en las empresas es autoritario en ciertas situaciones como: no tomar sus ideas o aportes en cuenta, no solucionan las diferencias entre los compañeros de trabajo, y no brindan autonomía para el desarrollo de sus actividades. Esta situación es similar a la descrita por Mendoza (2019), donde se observa la falta de compañerismo, capacitaciones y liderazgo para mejorar el clima laboral. Por el contrario, Benites y Feria (2019), en su investigación, reflejaron que existe un alto clima laboral, dado que la empresa se preocupa por el bienestar e integración de sus trabajadores, brindándoles beneficios, capacitaciones y reconocimiento por su buen desempeño.

Los resultados del estudio indican que la productividad en las empresas está afectada por la rotación constante y no programada del personal en diversas áreas, como cocina, producción y atención al cliente, así como en los diferentes locales. Esta situación se asemeja a la investigada por Vélchez (2022), donde la empresa de estudio no cuenta con un plan de procesos estandarizado, lo que impide la medición de tareas y actividades realizadas por el personal operativo. A diferencia de Altamirano (2020), que la empresa de su estudio cuenta con procesos establecidos, horarios programados y funciones asignadas, dando por consecuencia un alto rendimiento en la productividad.

En el estudio realizado no se tuvo limitaciones algunas, ya que se contaba con la autorización del representante de las empresas.

Este estudio también servirá de referencia para futuras investigaciones que tengan interés respecto al tema de estudios que son el clima laboral y la productividad.

Conclusiones

Basándose en los resultados obtenidos, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores encuestados en empresas de Lima perciben un clima laboral positivo, siendo calificado como bueno por el 50.39% de los encuestados, seguido por un 33.33% que lo considera regular y un 16.27% que lo percibe como malo. Respecto a la productividad, el 43.04% de los empleados presenta un nivel alto, mientras que un 41.47% muestra un nivel medio y un 15.49% muestra una productividad baja.

Al analizar los factores que determinan el clima laboral, se observa que la mayoría de los trabajadores perciben un clima laboral bueno en los aspectos de liderazgo (51.18%), motivación (45.67%), y satisfacción laboral (43.31%). Esto indica la importancia de promover un clima laboral favorable en las empresas de Lima.

En cuanto a la productividad de los trabajadores, se destaca que el 62.20% presenta una productividad alta en eficiencia, mientras que un 59.84% muestra una productividad alta en

eficacia. Esto evidencia que los trabajadores están cumpliendo con sus responsabilidades de manera efectiva y con un alto nivel de rendimiento.

Además, se encontró una correlación positiva reveladora entre la productividad de los trabajadores y el clima laboral, así como con los factores específicos que lo componen: liderazgo, motivación y satisfacción laboral. Esto quiere decir que un clima laboral positivo, caracterizado por un buen liderazgo, alta motivación y satisfacción en el trabajo, está asociado con niveles más altos de productividad entre los trabajadores.

Reconocimientos

Se expresa un profundo agradecimiento a las empresas del rubro Fast Food ubicadas en el distrito de Los Olivos – Lima, por su colaboración y por permitir que sus trabajadores participaran en la encuesta realizada para este estudio.

Referencias

- Altamirano Ojeda, R. (2020). Clima Laboral Y Productividad De Los Colaboradores De Mi Banco, Agencia Chiclayo Cercado. *Universidad Señor Del Sipán*, 100. Recuperado a partir de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7654/AltamiranoOjeda%2CRaquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez, C., Garcia, J., & Ramirez, E. (2015). Productividad y Desarrollo. In *Itson* (Vol. 1). Recuperado a partir de <https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/ingytec/productividadydesarrollo.pdf>
- Aparisi J. (n.d.). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas [revista en Internet] 2010 [acceso 23 de setiembre de 2019]; 22: 121-157*. Recuperado a partir de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006
- Arias S, & Peñaranda F. (n.d.). *La investigación éticamente reflexionada*. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública [revista en Internet] 2015 [acceso 27 de setiembre de 2019]; 33(3): 444-451*. Recuperado a partir de <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v33n3a15>
- Becerra-Peña, D. L., & Lemos Mejía, M. X. (2021). La productividad del sector manufacturero: caso Colombia 2005 - 2016. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas, 16(4)*, 1–27. Recuperado a partir de <https://doi.org/10.21919/remef.v16i4.527>
- Benites Zapata, R. L., & Feria Bustamante, M. A. (2019). *Clima Laboral y Productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019*. 1–51. Recuperado a partir de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35865/Benites_ZRL-Feria_BMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato. (2007). *Introducción a La Teoría General De La Administración*. Recuperado a partir de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Ferrer Lues, M. (2003). Equidad y justicia en salud: implicaciones para la bioética. *Acta Bioethica, 9(1)*. <https://doi.org/10.4067/S1726-569X2003000100011>
- Guadalupe, J., Estrada, S., Cristóbal, J., Pupo, G., Bárbara, Y., Rodríguez, M., Cañedo, R., & Iv, A. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral Climate and organizational culture: two essential components in the working productivity* (Vol. 20, Issue 4). Recuperado a partir de <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Gutiérrez Pulido, H. (2006). *Calidad Total y Productividad*. Recuperado a partir de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (M. M. G. Hill (ed.)).

- Hernández, O. R., Ortiz, J. P., Ortiz, M. P., & Orozco, M. C. (2020). Medición del comportamiento laboral y su impacto en laproductividad. *Computacion y Sistemas*, 24(3), 1305–1312. Recuperado a partir de <https://doi.org/10.13053/CYS-24-3-3489>
- Mendoza A. (n.d.). *La relación médico paciente: consideraciones bioéticas*. *Rev Peru Ginecol Obstet [revista en Internet] 2018 [acceso 20 de junio de 2023]*; 63(4): 555-564. Recuperado a partir de https://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-51322017000400007
- Mendoza, R. G. (2019). *El Clima Laboral Y La Productividad En La Empresa Comsa Instalaciones Y Sistemas Industriales S.L. - Sucursal En Perú, Huacho*. 203. Recuperado a partir de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3016/GIRÓNMENTOZARICARDO.pdf?sequence=1>
- Picón, C. (2019). *Diagnóstico Del Clima Laboral En El Área De Control De Deuda Y Cobranza , Sunat Basado En El Instrumento*. Recuperado a partir de http://54.165.197.99/bitstream/20.500.12423/2200/1/TL_PiconArriolaCarlos.pdf
- Pilligua Lucas, Cristhian Fabricio; Arteaga Ureta., F. M. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda*. Recuperado a partir de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional - trabajo, salud y factores psicosociales*. Recuperado a partir de <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Velasco J. (n.d.). *La Bioética y el Principio de Autonomía*. *Revista Facultad de Odontología [revista en Internet] 2013 [acceso 27 de setiembre de 2023]*; 1(2): 72-78. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-971X2013000100007
- Vilchez Infante, C. (2022). *Clima laboral y la productividad de los colaboradores en un de Mall Comas, 2022 (Vol. 1)* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106514/Vilchez_ICL-SD.pdf?sequence=1
- Yanac Requejo, L. F. (2018). “Relación entre el desempeño laboral y productividad en la empresa Everis BPO sede Zafiros - La Victoria 2018.” *Universidad César Vallejo*. Recuperado a partir de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24888/Yanac_RLF.pdf?sequence=1&isAllowed=y