

## ARTÍCULO ORIGINAL

# El clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de un club de playa, Asia, Cañete

### RESUMEN

Este estudio, realizado en 2022 en el Club Las Palmas, situado en Asia, Cañete, tuvo como objetivo analizar la influencia del clima laboral en la productividad de los colaboradores. Para ello, se empleó un diseño no experimental de tipo correlacional-descriptivo, bajo un enfoque cuantitativo. La investigación contó con una muestra de 65 colaboradores, a quienes se les aplicaron cuestionarios estructurados compuestos por 12 ítems en escala Likert, diseñados para evaluar aspectos clave como el ambiente laboral, la participación de los empleados y el trabajo en equipo. Dichos instrumentos fueron validados por expertos, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.943, lo que respalda la alta confiabilidad de los datos recopilados. El análisis de los datos se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, el cual arrojó un resultado de  $Rho = 0.874$  con un nivel de significancia de  $p = 0,000$  ( $p < 0.05$ ), lo que evidencia una relación significativa entre el clima laboral y la productividad. Asimismo, los resultados destacan que un ambiente laboral positivo está estrechamente vinculado con un aumento en la productividad. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar medidas que fomenten el bienestar de los trabajadores, alineándolo con los resultados organizacionales. Además, el estudio proporciona una base sólida para futuras investigaciones orientadas a mejorar la gestión de recursos humanos en organizaciones de clubes y afines.

**Palabras clave:** clima laboral; productividad; colaboradores; club de playa.

**Moisés Leonel Miranda Rodríguez** 

moisesmirandar@gmail.com

Universidad San Ignacio de Loyola,  
Facultad de Ciencias Empresariales,  
Lima, Perú

Presentado: 18/09/2024 - Aceptado: 29/01/2025 - Publicado: 13/06/2025

## INTRODUCCIÓN

Los clubes privados, como el Club Las Palmas en Asia, Cañete, son asociaciones civiles sin fines de lucro cuyo objetivo principal es fomentar actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas. Su propósito central es ofrecer a sus asociados un espacio para el esparcimiento, la convivencia y la interacción social. En la consecución de estos fines, se prioriza un servicio eficaz al asociado por encima de la obtención de beneficios económicos, tal como lo establece la legislación tributaria peruana (Decreto Supremo N.º 054-99-EF, 1999). Sin embargo, la pandemia de COVID-19 impactó significativamente las operaciones de estos clubes, reduciendo sus ingresos y poniendo en riesgo su sostenibilidad económica (Decreto Supremo N.º 083-2021-PCM, 2021). Este escenario resalta la necesidad de fortalecer las estructuras internas, con especial atención a la satisfacción y el desempeño de los colaboradores.

Las acciones de los colaboradores tienen un impacto directo en la experiencia de los asociados y, en consecuencia, en la imagen y reputación del club. La insatisfacción laboral del personal se ha traducido en deficiencias en el servicio, generando quejas dirigidas a la Gerencia y a la Junta Directiva. Esto convierte en un asunto de gran relevancia analizar cómo el ambiente laboral influye en la productividad de los colaboradores, especialmente en clubes recreativos, donde los servicios constituyen el principal producto.

En este contexto, surge como pregunta central de esta investigación: “¿En qué medida influye el clima organizacional en la calidad del trabajo de los empleados en los clubes recreativos?”. El estudio tiene como propósito encontrar una solución a esta problemática, partiendo de la premisa de que, si los colaboradores están satisfechos, la atención a los asociados y el funcionamiento del club estarán garantizados.

El clima laboral, al igual que la cultura organizacional, ejerce un impacto significativo en la eficacia de cualquier empresa. Según Celi (2023), la autoeficacia de los miembros del equipo aumenta cuando estos se desenvuelven en un entorno laboral positivo, donde se valoran la confianza, el respeto y se establecen relaciones

sólidas. De manera similar, Pintado (2011) señala que el entorno en el que trabajan los colaboradores influye en su nivel de compromiso y rendimiento.

Resulta fundamental evaluar cómo aspectos del ambiente laboral, como el entorno de trabajo, la colaboración en equipo y la participación, inciden en el desempeño organizacional. El enfoque específico de esta investigación es demostrar que la productividad de los trabajadores del Club Las Palmas está condicionada por el ambiente laboral. Asimismo, busca proponer acciones que promuevan un clima organizacional saludable, con el fin de brindar un servicio de calidad a los asociados mientras se mantiene a los colaboradores motivados y satisfechos. Mejorar el clima laboral no solo representa una ventaja competitiva para las organizaciones recreativas, sino que también es crucial para su supervivencia en un entorno cada vez más desafiante.

El ambiente de trabajo en las instituciones influye directamente en el desempeño y la calidad de los servicios que ofrecen. Delgado (2023) sostiene que una gestión eficiente del talento humano impulsa un mejor rendimiento laboral, especialmente cuando se refuerzan las competencias y se aplican estrategias motivacionales. De manera similar, Tobar (2024) resalta que una comunicación efectiva y la participación de los empleados dentro de la organización contribuyen a mejorar su desempeño. Además, Reina y Macías (2024) identificaron una relación directa entre el clima organizacional y la calidad del servicio, demostrando que un entorno de trabajo positivo favorece tanto a los colaboradores como a la experiencia de los ciudadanos. En conjunto, estos estudios confirman que fortalecer el ambiente laboral es clave para incrementar la productividad y optimizar la eficiencia en la prestación de servicios públicos.

### Definición de clima laboral

El clima laboral está directamente relacionado con el bienestar del colaborador, estableciendo un conjunto de interacciones entre la cultura y la estructura de la organización, así como con la percepción subjetiva de los trabajadores. El bienestar de un empleado abarca tanto su situación dentro como fuera de la empresa, mientras que su percepción del entorno laboral actúa

como el vínculo que conecta estos dos ámbitos, no solo como un reflejo, sino como uno de los principales determinantes de un desempeño efectivo. Los miembros de una organización internalizan su relación con el lugar de trabajo, revelando así su identidad, valores, actitudes e incluso emociones. De este modo, los trabajadores más comprometidos percibirán su empleo como gratificante. Esta percepción positiva, a su vez, conducirá a una mayor productividad, ya que los resultados deseados se vuelven autorrealizables. En este sentido, el clima laboral es fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales y fomentar la motivación de los empleados.

Dada su importancia en el ámbito laboral, Jesús (2016) describe el clima laboral como uno de los factores más relevantes en la actualidad, afirmando que “la ventaja competitiva de las empresas reside en el capital humano. Es necesario gestionar el clima laboral para que los trabajadores puedan contribuir activa y libremente a su propio desarrollo” (p. 6). Asimismo, Thakur *et al.* (2022) respaldan la relevancia de la innovación en el entorno laboral para incrementar el rendimiento organizacional.

Las diversas estrategias que las organizaciones implementan para mejorar el bienestar laboral permiten que los colaboradores se desempeñen en un ambiente profesional basado en la confianza y el respeto (Mubarak, 2023).

Un clima laboral productivo afecta directamente cómo se sienten comprometidos los empleados en una organización. Para Giraudier (2004), una gestión efectiva del clima laboral debe contar con herramientas para mejorar las relaciones positivas mientras se minimizan los conflictos para fomentar una mejor colaboración entre el personal. Sin embargo, Olaz y Ortiz (2022) enfatizan la necesidad de diagnosticar y desarrollar el clima organizacional para que se puedan tomar medidas concretas que mejoren el rendimiento del equipo y aumenten el compromiso laboral. Particularmente en este caso, una adecuada gestión del ambiente laboral incrementa la eficiencia operativa y ayuda a mejorar el bienestar del personal, la motivación y, con ello, la competitividad de la empresa.

Los miembros de una organización participan en una serie de interacciones humanas que

se relacionan con comportamientos individuales y grupales, dinámicas de trabajo y el entorno físico dentro de la organización, todo lo cual influye en la productividad de los empleados. Estos elementos no solo afectan el nivel de productividad diario, sino también el cumplimiento de las metas establecidas por la organización. Un entorno laboral que fomenta la colaboración, la eficiencia y el respeto puede contribuir al logro de objetivos a largo plazo, al mismo tiempo que promueve un ambiente más saludable y favorable para todos (Camac & Huayanca, 2023).

De acuerdo con Pintado (2011), el clima organizacional define la personalidad de una empresa, y la madurez de esta se refleja en su cultura corporativa. El autor señala que la forma directa o indirecta en que los trabajadores interpretan las características del espacio donde laboran influye en su experiencia. Estas percepciones generan un impacto en la organización que afecta factores como la motivación, el desempeño laboral y otros aspectos clave.

### **Definición de productividad**

Gómez-Mejía *et al.* (2016) definen la productividad de la siguiente manera:

La productividad se refiere a la proporción entre los bienes y servicios generados y los recursos empleados durante su elaboración, evaluando la eficacia en la utilización de estos insumos. Este término es esencial en la gestión organizacional, ya que facilita el análisis del desempeño de los recursos y el diseño de estrategias para maximizar su eficiencia (p. 102).

Por su parte, Koontz y Weihrich (2012) señalan que la productividad es la capacidad de una organización para emplear eficientemente sus recursos en la consecución de objetivos establecidos. Este concepto no solo abarca la cantidad de productos o servicios generados, sino también la manera en que los insumos se gestionan para maximizar el valor obtenido. Así, la productividad implica un equilibrio entre el rendimiento logrado y los recursos utilizados, destacando la necesidad de optimizar procesos para alcanzar un desempeño organizacional sostenible y competitivo.

Para fundamentar este estudio, se recurre a la literatura académica reciente. López Sánchez y Castiblanco Melo (2021) destacan la importancia de estrategias como la concienciación de los empleados sobre evaluaciones de productividad, la implementación de incentivos para individuos de alto rendimiento y el desarrollo de habilidades para mejorar la eficiencia. Asimismo, Oteyza (2023) resalta la relevancia de evaluar programas de formación en el lugar de trabajo para mejorar la percepción de los participantes sobre la eficacia de dichas iniciativas.

Investigaciones recientes han abordado la relación entre el ambiente laboral y la productividad. Por ejemplo, Kaur (2018) exploró cómo las competencias emocionales de los empleados influyen en su desempeño, mientras que Bustamante (2023) examinó la influencia del clima organizacional en la productividad, evidenciando que aspectos como la eficiencia y la eficacia están profundamente conectados con las condiciones laborales. Zimmerman (2022), por su parte, destacó la importancia de la tecnología y la transparencia en la gestión remota del ciclo de ingresos para mejorar el rendimiento.

A pesar de los avances en la comprensión de la relación entre el clima laboral y la productividad, existen vacíos en la literatura actual. Por ejemplo, Norouzianpour (2020) señala la necesidad de abordar el estrés ocupacional a través del diseño arquitectónico, mientras que Morrissey *et al.* (2021) resaltan la importancia de estrategias de seguridad en el trabajo para proteger a los empleados. Estas lagunas justifican la relevancia de este estudio, cuyo propósito es mejorar la vida laboral y proponer estrategias específicas para el Club de Playa Las Palmas, abordando así estas deficiencias.

El desempeño de un empleado está fuertemente relacionado con las condiciones de trabajo, el ambiente social y su nivel educativo, entre otros aspectos. Sin embargo, factores como la falta de herramientas adecuadas, los salarios bajos, los permisos frecuentes y la desmotivación del personal pueden impactar negativamente en la productividad de la organización (Dávila *et al.*, 2021).

El objetivo principal de este artículo de investigación es proponer estrategias efectivas para mejorar el ambiente laboral en el Club

de Playa Las Palmas, con el fin de potenciar la productividad de los colaboradores. Al identificar áreas de mejora y diseñar e implementar estrategias específicas, se busca contribuir al conocimiento existente y ofrecer soluciones prácticas para mejorar el rendimiento laboral en este contexto específico.

En el entorno empresarial actual, se otorga gran relevancia al clima laboral, ya que se considera que un buen ambiente de trabajo fomenta un sentido de pertenencia entre los empleados. Cuando estos perciben que su labor tiene un propósito más allá de simplemente generar beneficios para la empresa, su compromiso se incrementa significativamente. De acuerdo con De Castro *et al.* (2020) explican que el clima laboral se entiende como el entorno en el que los empleados desempeñan sus funciones, el cual está influenciado por factores organizacionales y sociales. Su calidad impacta directamente en la satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez contribuye a mejorar su desempeño y la productividad dentro de la organización.

La productividad empresarial está influenciada por diversos factores. Según Haro (2021), señala que el tamaño de la empresa impacta en su rendimiento, favoreciendo a aquellas con mayor acceso a recursos. Laines *et al.* (2021) resalta que el desarrollo de competencias como la comunicación y la gestión del tiempo mejora la eficiencia laboral, especialmente en entornos remotos. Por su parte, Escalante (2021) indica que la implementación de un modelo de balance de línea permite distribuir equitativamente las tareas en una cadena de producción, reduciendo tiempos de espera y mejorando la eficiencia operativa. Estos estudios sugieren que la combinación de gestión del talento, innovación tecnológica y mejora de procesos es clave para aumentar la productividad.

Es importante destacar que esta investigación contribuye al conocimiento en el campo de las ciencias administrativas al demostrar que un clima laboral positivo puede mejorar la productividad de los empleados del club. Por el contrario, un clima laboral deficiente tiende a generar conflictos y obstaculiza el logro de los objetivos. Los hallazgos de este estudio ofrecerán una base valiosa para futuras investigaciones sobre el clima laboral en clubes y entornos similares.

El rendimiento y la productividad de una empresa resultan de la adecuada gestión del área de recursos humanos y del bienestar de sus empleados. El método 5S puede mejorar la organización interna, pero su efectividad depende del nivel de motivación y compromiso de los trabajadores (Moran & Chávez, 2022). Asimismo, factores motivacionales como la satisfacción laboral tienen un efecto correspondiente en la productividad, lo que significa que crear espacios recreativos, como un área en donde puedan sentirse cómodo para la relajación, pueden facilitar enormemente el objetivo general de un ambiente laboral adecuado y la reducción del estrés (Cabanilla Guerra *et al.*, 2022). Además, la gestión efectiva del capital humano no solo mejora los procesos internos, sino que incrementa la productividad de la empresa al integrar el bienestar de los trabajadores con los objetivos organizacionales (Díaz & Toscano, 2022).

Además, esta investigación es relevante porque, en el ámbito académico, existen pocos estudios referentes a clubes recreacionales y de esparcimiento que aborden las variables analizadas en este artículo. Por consiguiente, los resultados obtenidos serán de gran utilidad y podrán replantear la calidad del servicio para satisfacer las expectativas de los asociados y la gerencia.

En consecuencia, y según lo discutido en párrafos anteriores, el objetivo de este trabajo consiste en identificar la importancia del clima laboral y su relación con la productividad en organizaciones recreacionales y de esparcimiento. En este sentido, se ha utilizado como referencia a Pintado (2011), quien señala que “debemos ser conscientes y constantes en nuestra preparación para asumir y llevar por buen camino una dinámica grupal y trabajo en equipo” (p. 341).

La opinión de Pintado resulta acertada, ya que escuchar al grupo, conocer sus inquietudes y asignarles proyectos propios son procedimientos concretos para desarrollar actividades de trabajo en equipo. Estas acciones fomentan el intercambio de experiencias, estimulan la socialización y potencian la creatividad de los colaboradores.

Con base en lo expuesto, el objetivo de la investigación presentada en este artículo se enfoca en analizar cómo el clima laboral impacta

de manera significativa en la productividad de los empleados de un club de playa. Además, se pretende examinar la relación entre las diferentes dimensiones del clima laboral, como el ambiente laboral, el involucramiento de los empleados y el trabajo en equipo, y su efecto sobre la variable dependiente, que es la productividad.

## MÉTODO

El estudio empleó un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, con un diseño no experimental correlacional-descriptivo y transversal. Bajo este diseño, las variables se midieron en un momento específico sin necesidad de alteración o intervención, lo que permitió analizar las relaciones entre ellas. Este enfoque resultó idóneo para identificar las correlaciones entre el clima laboral y la productividad (Hernández *et al.*, 2014). Tales diseños son altamente prácticos en contextos empresariales, ya que permiten obtener información válida y confiable sin interrumpir las actividades cotidianas del personal.

Los participantes del estudio consistieron en 65 colaboradores del Club de Playa Las Palmas, pertenecientes a áreas como mantenimiento, administración, jardinería y seguridad. Dado el reducido número de sujetos, se optó por realizar un censo completo, incluyendo a todos los colaboradores en la investigación. Esta estrategia eliminó posibles sesgos en la selección de la muestra y aseguró que se capturaran todas las perspectivas relevantes, especialmente en entornos donde se sabe que la dinámica laboral y la percepción del clima varían según las áreas (Arias, 2006).

Trabajar con toda la población no solo permitió capturar una visión integral del impacto de la cultura laboral, sino que también garantizó mayor precisión y profundidad en el análisis, reflejando de manera fiel las dinámicas internas del club.

Se utilizaron dos cuestionarios estructurados como las principales herramientas para la recolección de datos:

- **Cuestionario del Índice de Clima Laboral y Productividad:** Este instrumento evaluó tres dimensiones clave del clima laboral: entorno laboral, compromiso de los empleados y trabajo en

equipo. Constó de 12 ítems diseñados para capturar las percepciones más relevantes de los colaboradores respecto a estas dimensiones.

- **Cuestionario de Productividad:** Este cuestionario, también compuesto por 12 ítems, se enfocó en medir el nivel de eficiencia, efectividad y relaciones interpersonales de los empleados. Su objetivo principal fue determinar la relación entre el clima laboral percibido y el rendimiento de los colaboradores.

Ambos instrumentos fueron desarrollados tras una revisión exhaustiva de la literatura disponible y adaptados para ajustarse al contexto específico del Club de Playa Las Palmas. Posteriormente, fueron sometidos a una evaluación por parte de expertos en investigación con amplia experiencia en metodología, quienes analizaron la claridad, relevancia y adecuación de los ítems en relación con los objetivos del estudio. Este proceso, junto con una evaluación de la validez de contenido, aseguró que los cuestionarios fueran apropiados para la investigación y que midieran las variables pretendidas de manera precisa.

La confiabilidad de los instrumentos se verificó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.943, lo que evidencia una alta consistencia interna y refuerza la solidez metodológica del estudio.

Las encuestas se realizaron en coordinación con la administración del club, programando reuniones que no interfirieran con las actividades diarias. La participación de los colaboradores fue voluntaria, y se obtuvo el consentimiento informado de cada uno. Además, se implementaron medidas éticas como la confidencialidad y el anonimato de los datos, lo que garantizó un alto grado de confianza durante la recopilación de la información.

Los datos recopilados se organizaron inicialmente en Microsoft Excel para facilitar su estructuración. Posteriormente, se procesaron utilizando la versión 26 de SPSS, donde se realizaron los siguientes análisis:

- **Análisis de confiabilidad:** Mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, se

examinó la consistencia interna de los instrumentos.

- **Pruebas de normalidad:** Se estudió la distribución de los datos para verificar el cumplimiento de los requisitos estadísticos necesarios.
- **Coefficiente de Correlación por Rangos de Spearman:** Este análisis se llevó a cabo para determinar las relaciones estadísticamente significativas entre el clima laboral y el nivel de productividad. El resultado mostró un valor de  $\rho = 0.874$  con un nivel de significancia de  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), lo que indica una fuerte correlación positiva entre ambas variables.

Un análisis detallado de los datos garantizó la veracidad y precisión de los resultados, permitiendo explicar el impacto del clima laboral en la productividad del Club de Playa Las Palmas. La combinación de un diseño metodológico robusto, instrumentos validados y un análisis exhaustivo hace que los hallazgos de este estudio sean significativos y potencialmente aplicables más allá de la organización analizada.

## RESULTADOS

Según la investigación realizada en el Club Las Palmas, ubicado en Asia, Cañete, en 2022, se determinó que el ambiente laboral tiene un impacto significativo en la productividad de los empleados. El análisis estadístico arrojó un valor de Chi-cuadrado de Pearson de 118.972, con un nivel de significancia de 0.000. Este resultado indica que la relación observada entre las variables no es producto del azar, sino que existe una asociación positiva y estadísticamente significativa entre el clima laboral y la productividad.

El Chi-cuadrado es una prueba utilizada para evaluar la independencia entre variables categóricas, y en este caso confirmó que las dimensiones del clima laboral están directamente relacionadas con el desempeño laboral. Para más detalles, se recomienda consultar la Tabla 1, donde se presentan los resultados específicos de este análisis.

El coeficiente de Spearman es una medida estadística que evalúa la fuerza y la dirección

de la relación entre dos variables ordinales o de intervalo, tomando en cuenta su clasificación o rango. En este estudio, el coeficiente entre el clima laboral y la productividad fue de  $\rho = 0.874$ , lo que indica una correlación positiva muy alta. Este resultado sugiere que, a medida que los colaboradores perciben un clima laboral más favorable, su productividad aumenta de manera significativa. Este hallazgo subraya que un entorno laboral positivo no solo contribuye a mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que también se erige como un factor clave para optimizar el rendimiento organizacional y alcanzar mayores niveles de eficiencia en el Club Las Palmas. (Para más detalles, consultar la Tabla 2).

El clima laboral fue evaluado mediante un instrumento compuesto por 24 preguntas, distribuidas en tres dimensiones principales: ambiente laboral, involucramiento laboral y

trabajo en equipo. De manera similar, la productividad se midió a través de tres dimensiones: eficiencia, eficacia y relaciones interpersonales. Las respuestas se registraron en una escala Likert de 1 a 5, donde 1 representa “totalmente en desacuerdo” y 5, “totalmente de acuerdo”.

Antes de la aplicación de los cuestionarios, se realizó una validación mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.943, lo que evidencia una alta confiabilidad y consistencia interna de los ítems. (Para más detalles, consultar la Tabla 3).

El análisis descriptivo reveló variaciones significativas en la percepción del clima laboral según la edad, la antigüedad y las áreas de trabajo:

- **Por edad:** Los colaboradores menores de 30 años mostraron una percepción más favorable del ambiente laboral en

**Tabla 1**  
*Tabla de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	118.972 <sup>a</sup>	16	0.000
Razón de verosimilitud	102.723	16	0.000
Asociación lineal por lineal	48.196	1	0.000
N de casos válidos	62		

Nota. <sup>a</sup> 22 casillas (88.0 %) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .19

**Tabla 2**  
*Cálculo de Spearman*

		Consolidado de Clima Laboral	Consolidado de la variable Productividad
<b>Rho de Spearman</b>	Consolidado de Clima Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 0.000 62
	Consolidado de la variable Productividad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,874** 0.000 62

Nota. \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

**Tabla 3**  
*Estadística de fiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.943	24

Nota. Elaboración propia.

comparación con aquellos mayores de 50 años.

- **Por antigüedad:** Los empleados con más de 5 años en el club destacaron una mayor satisfacción con el involucramiento laboral, mientras que los más nuevos percibieron mayores desafíos en esta dimensión.
- **Por áreas de trabajo:** Los colaboradores del área de mantenimiento reportaron un menor puntaje promedio en trabajo en equipo en comparación con aquellos del área administrativa.

### Resultados detallados por dimensión

- **Ambiente laboral:** El análisis Chi-cuadrado obtuvo un valor de 63.489, junto con un coeficiente de Spearman de  $\rho = 0.874$ , lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre el ambiente laboral y la productividad. Aproximadamente el 35.5 % de los encuestados consideraron el ambiente laboral como “muy bueno”, y de estos, el 80 % afirmó que esto mejora su productividad. Esto subraya que la promoción de condiciones de trabajo favorables es clave para garantizar un alto rendimiento de los trabajadores
- **Involucramiento laboral:** Los resultados mostraron un valor Chi-cuadrado de 63.054 y un coeficiente de Spearman de  $\rho = 0.756$ , indicando una alta correlación positiva entre el nivel de compromiso del empleado y su productividad. El 45.2 % de los empleados calificaron su compromiso como “muy alto”, destacando que su dedicación y

participación son fundamentales para el desempeño de sus funciones.

- **Trabajo en equipo:** El análisis estadístico arrojó un valor Chi-cuadrado de 83.910, con un coeficiente de Spearman de  $\rho = 0.784$ , lo que refleja una fuerte correlación positiva entre el trabajo en equipo y la productividad. Aproximadamente el 45.2 % de los empleados encuestados calificaron esta dimensión como “muy alta”, resaltando la importancia del trabajo en equipo y su impacto en el aumento de los niveles de productividad en la organización.

Para más detalles, consultar la Tabla 4.

### Gráfico por dispersión

El gráfico de dispersión ilustra la relación entre el clima laboral (eje X) y la productividad (eje Y) en el Club Las Palmas. Cada punto representa las puntuaciones individuales de los colaboradores, mientras que la línea de tendencia evidencia la dirección e intensidad de la asociación entre ambas variables.

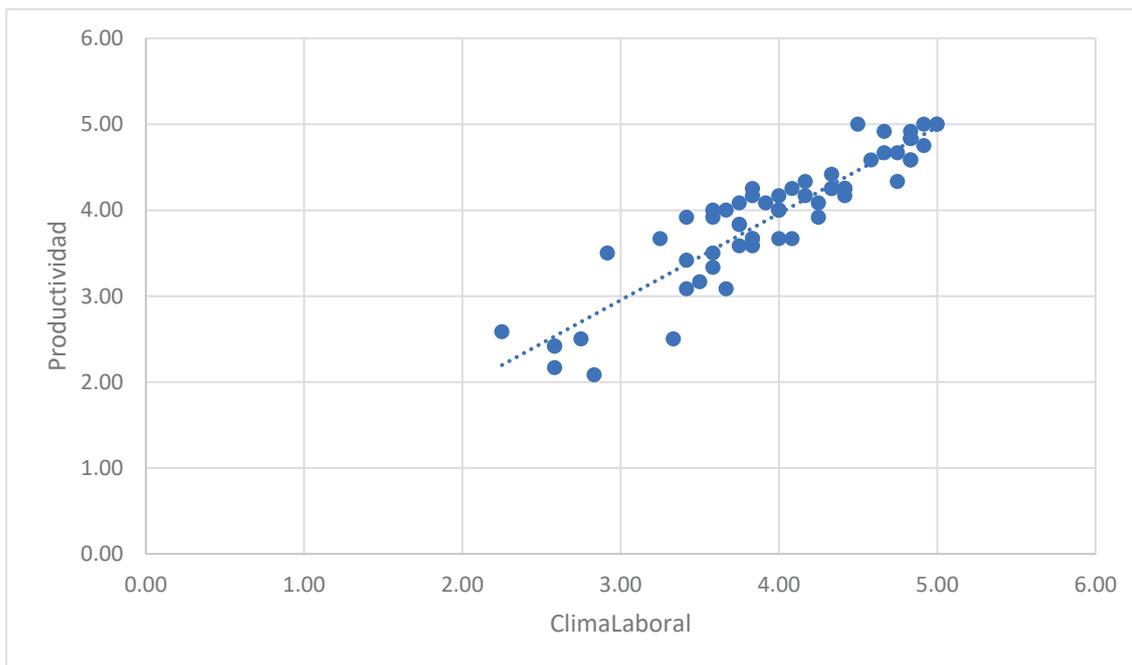
El ajuste lineal sugiere una correlación positiva significativa, lo que señala que, a medida que se percibe una mejora en el ambiente de trabajo (valores más elevados en el eje X), también se incrementa la productividad de los empleados (valores más altos en el eje Y). El coeficiente de determinación ( $R^2 = 0.842$ ) indica que el 84.2 % de la variabilidad en la productividad puede atribuirse al clima laboral. Este resultado refuerza la conclusión de que los colaboradores que desempeñan sus funciones en un entorno laboral favorable tienden a alcanzar un mayor rendimiento. (Ver Figura 1).

**Tabla 4**  
*Prueba de hipótesis específicas*

Hipótesis específicas	Chi2	Spearman
Ambiente Laboral/Productividad	63,489 <sup>a</sup>	.874**
Involucramiento Laboral/Productividad	63,054 <sup>a</sup>	.756**
Trabajo en Equipo/Productividad	83,910 <sup>a</sup>	.784**

*Nota.* . a. 22 casillas (88.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .15. \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Elaboración propia.

**Figura 1**  
Dispersión simple de productividad por ClimaLaboral



En términos generales, los resultados demuestran que un clima laboral positivo constituye un factor esencial para el desempeño de los colaboradores. Los tres aspectos analizados —el ambiente laboral, el involucramiento laboral y el trabajo en equipo— ejercieron una influencia significativa en el rendimiento organizacional. Estas conclusiones respaldan la importancia de diseñar entornos de trabajo que fomenten la motivación, el compromiso y la colaboración entre los empleados.

## DISCUSIÓN

Los hallazgos de la investigación corroboraron la existencia de una relación significativa entre el clima laboral y la productividad en el Club de Playa Las Palmas, Asia, en 2022. Además, se observó una alta correlación positiva entre ambas variables ( $\rho = 0.874$ ,  $p < 0.05$ ), lo que indica que factores como el entorno laboral, el compromiso de los empleados y el trabajo en equipo influyen directamente en el desempeño de los colaboradores. Estos resultados confirman la hipótesis de que existe una relación fuerte y positiva entre la productividad organizacional y un entorno laboral favorable.

Estos hallazgos están en línea con investigaciones previas. Por ejemplo, Pintado (2011)

señala que, en un clima organizacional desfavorable, la gestión se vuelve más compleja y se reduce el nivel de compromiso de los empleados. Por su parte, Pilligua y Arteaga (2019) y Leturia (2020) destacan la importancia de estrategias efectivas de endomarketing y un clima laboral positivo para mejorar el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, López Sánchez y Castiblanco Melo (2021) afirman que el desarrollo profesional impacta positivamente en la satisfacción y productividad de los colaboradores. Este estudio complementa esas afirmaciones al demostrar que el clima laboral influye significativamente en el compromiso y la efectividad de los trabajadores del Club Las Palmas.

Así mismo Amaya *et al.* (2021) indican que el estrés laboral afecta la estabilidad emocional y el rendimiento, mientras que Barboza *et al.* (2023) resalta que un ambiente organizacional positivo fortalece la eficiencia y el compromiso. Ambos estudios concluyen que una gestión adecuada del entorno laboral es clave para mejorar el desempeño organizacional.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados son consistentes con modelos organizacionales que proponen una conexión directa entre el clima laboral y el desempeño. La teoría del bienestar organizacional sostiene que

factores como el reconocimiento, la autonomía y el apoyo mutuo son determinantes clave para crear un entorno de trabajo propicio (Rodríguez *et al.*, 2020). Además, los hallazgos respaldan las conclusiones de Tinoco (2023) y Dávila *et al.* (2021), quienes encontraron que la satisfacción laboral y la percepción del apoyo organizacional son factores esenciales para incrementar la productividad.

La capacitación constante del colaborar en toda empresa son factores claves en la productividad organizacional. Díaz y Quintana (2021) señalan que un ambiente laboral positivo y con estrategias adecuadas de motivación y retención mejoran el desempeño de los empleados. Por su parte, Obando (2020) enfatiza que la formación continua fortalece la eficiencia y el compromiso del personal, impulsando la competitividad empresarial. Ambos estudios concluyen que invertir en el talento humano no solo optimiza la productividad individual, sino que también garantiza el crecimiento sostenible de la organización.

Con base en estas evidencias científicas, se proponen los siguientes programas y acciones para enriquecer el clima organizacional en el Club Las Palmas:

- **Programas de bienestar laboral:** Incluir actividades recreativas y de formación de equipos como un medio para fortalecer las relaciones sociales entre los empleados, fomentando un ambiente de confianza y colaboración.
- **Capacitación y crecimiento profesional:** Ofrecer talleres enfocados en el desarrollo de habilidades interpersonales y laborales que mejoren el desempeño individual y colectivo, contribuyendo al crecimiento profesional de los colaboradores.
- **Evaluación y recompensas:** Implementar un sistema de gestión de recompensas que reconozca y promueva los logros de los empleados, incentivando un alto rendimiento y motivación.
- **Mejorar la comunicación interna:** Establecer mecanismos efectivos para

recoger y abordar las opiniones y recomendaciones de los empleados, asegurando que se sientan valorados y escuchados.

Estas estrategias no solo beneficiarán al Club Las Palmas, sino que también son aplicables a otras organizaciones recreativas que buscan mejorar su productividad mediante el fortalecimiento del clima laboral.

Aunque este estudio aporta evidencia valiosa, presenta ciertas limitaciones que deben considerarse:

- **Tamaño de la muestra:** La investigación se realizó con una población censal de 65 colaboradores, lo que podría limitar la generalización de los resultados a organizaciones de mayor tamaño.
- **Dependencia de autorreportes:** Los datos se basaron en las percepciones de los empleados, lo que podría introducir sesgos relacionados con la subjetividad.
- **Diseño transversal:** Al recolectar los datos en un solo momento, no es posible establecer relaciones causales entre el clima laboral y la productividad.

Para enriquecer este campo de estudio, se sugieren las siguientes líneas de investigación:

- **Estudios longitudinales:** Analizar cómo el clima laboral influye gradualmente en la productividad a lo largo del tiempo.
- **Intervenciones específicas:** Diseñar y evaluar intervenciones destinadas a mejorar el clima laboral en clubes recreativos y medir su impacto en el rendimiento de los empleados.
- **Análisis en otros entornos:** Ampliar el estudio para incluir otros sectores, como clubes deportivos y asociaciones culturales, con el fin de comparar resultados y obtener conclusiones más generalizables.

En resumen, los hallazgos de este estudio subrayan la importancia crítica del clima

laboral para la productividad. Los resultados indican la necesidad de invertir en iniciativas organizacionales que mejoren el bienestar de los empleados, lo que tendrá implicaciones positivas en la satisfacción laboral y el rendimiento organizacional. Estas medidas no solo promoverán el bienestar de los colaboradores y el éxito del Club Las Palmas, sino que también proporcionarán un modelo replicable para organizaciones similares.

## CONCLUSIONES

Para concluir, los resultados de esta investigación revelan una fuerte relación positiva entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores del Club Las Palmas en Asia, Cañete. Los hallazgos confirman la validez de la hipótesis principal y se alinean con investigaciones previas en esta área. En términos específicos, un ambiente laboral más positivo está estrechamente asociado con un mayor desempeño y productividad de los empleados del club. Este vínculo subraya la importancia de cultivar un entorno laboral favorable como estrategia clave para optimizar la satisfacción de los colaboradores y el rendimiento organizacional.

De manera detallada, los resultados destacan que el ambiente laboral ejerce una influencia significativa sobre la productividad, como lo evidencia el coeficiente de Spearman de 0.874, lo que representa una correlación positiva considerable. Asimismo, el involucramiento laboral, con un coeficiente de 0.756, y el trabajo en equipo, con un coeficiente de 0.784, se identificaron como dimensiones fundamentales que impactan directamente en los resultados productivos. Estos valores estadísticos reflejan la relevancia de estas variables en la dinámica laboral del club.

Además, se observó que los colaboradores que perciben un entorno laboral positivo presentan niveles más altos de motivación, compromiso y eficiencia en sus actividades diarias. Esto se traduce en un impacto directo en los resultados organizacionales, reforzando la importancia de establecer políticas y programas que prioricen la mejora continua del clima laboral. Las dimensiones evaluadas en este estudio, como el ambiente laboral, el involucramiento y el trabajo en equipo, no solo son determinantes para la productividad, sino que también con-

tribuyen al fortalecimiento de las relaciones interpersonales y al sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la organización.

Con base en los hallazgos, se proponen las siguientes estrategias para mejorar el clima laboral y, en consecuencia, la productividad:

- **Programas de bienestar integral:** Implementar actividades que promuevan el bienestar físico y emocional, como talleres de manejo del estrés, actividades recreativas y programas de salud ocupacional que fortalezcan la calidad de vida de los colaboradores.
- **Fortalecimiento de la comunicación interna:** Crear espacios y mecanismos efectivos para que los colaboradores puedan expresar sus opiniones, preocupaciones e ideas. Además, fomentar una cultura de retroalimentación constante que permita identificar áreas de mejora y reconocer el esfuerzo de los empleados.
- **Reconocimiento y recompensas:** Establecer sistemas de incentivos que valoren los logros individuales y grupales, reforzando la motivación y el compromiso de los colaboradores. Esto puede incluir reconocimientos públicos, bonificaciones económicas y oportunidades de desarrollo profesional.
- **Capacitación continua:** Proporcionar oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional enfocadas en habilidades técnicas y sociales, como liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos y comunicación asertiva. Estas iniciativas no solo aumentan las competencias de los colaboradores, sino que también fortalecen su confianza y satisfacción laboral.
- **Promoción del trabajo en equipo:** Diseñar actividades que fortalezcan la colaboración y cohesión entre los colaboradores, facilitando un ambiente de apoyo mutuo y cooperación. Esto incluye dinámicas de integración, proyectos interdisciplinarios y la promoción de un liderazgo inclusivo.

Este estudio resalta la necesidad de implementar medidas efectivas para optimizar el clima laboral, ya que este se constituye como un pilar fundamental para el rendimiento organizacional. Mejorar las dimensiones clave identificadas no solo aumentará la productividad, sino que también fortalecerá el bienestar de los empleados, posicionando al Club Las Palmas como un modelo de gestión laboral efectiva.

Las conclusiones obtenidas no solo son aplicables al contexto del Club Las Palmas, sino que también sirven como referencia para otras organizaciones recreativas y sectores similares que buscan maximizar su eficiencia y sostenibilidad mediante un enfoque centrado en el talento humano y el bienestar organizacional. La inversión en estrategias que prioricen un clima laboral saludable no solo beneficia a los colaboradores, sino que también asegura un impacto positivo en los resultados organizacionales, reforzando la competitividad y la resiliencia frente a desafíos externos.

## REFERENCIAS

- Amaya Cardozo, I. M., Manchego Morales, M. L., Otálora Soto, H. Y., & Ramírez Ayala, N. (2021). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño organizacional*. *Revista Poliantea*, 16(28), 8-12. <https://doi.org/10.15765/poliantea.v16i28.2326>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de la investigación*. Editorial Episteme.
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1). <https://doi.org/10.37787/44emyj64>
- Bustamante Requena, J. (2023). *El clima organizacional y la productividad de los colaboradores de una empresa de intermediación laboral, en la ciudad de Lima - Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Marcos (UNMSM)] Cybertesis UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/20849>
- Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es)
- Camac Paucar, B., & Huayanca Chavarría, N. L. (2023). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de los hoteles 5 estrellas de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/675370>
- Celi, M. L. (2023). *Estudio de los factores que determinan el clima laboral en el Departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador en el periodo 2022 - 2023* [Tesis de maestría, Escuela de Posgrado Newman]. <https://hdl.handle.net/20.500.12892/799>
- Dávila Morán, R., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J., & Guanilo Paredes, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (Número Especial 5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- De Castro Hidalgo, D. E. R., Ascón, J. E. G., & Kajat, J. U. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú *Industrial Data*, 23(2), 73-82. <https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Decreto Supremo N.º 054-99-EF. (1999). *Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta*. Presidencia de la República. <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-supremo/822-d-s-n-054-99-ef/file>
- Decreto Supremo N.º 083-2021-PCM. (2021). *Decreto de urgencia que dicta medidas extraordinarias para el fortalecimiento de la disponibilidad de recursos humanos ante la emergencia sanitaria por la COVID-19 y dicta otras disposiciones*. Presidencia de la República. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/1881526-083-2021-pcm>
- Delgado Vela, I. K. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral en instituciones públicas: una revisión de literatura. *Revista de Climatología*, 23, 3693-3699. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.3693-3699>
- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1). [https://gestionjoven.org/revista/contenidos\\_22\\_1/Vol22\\_num1\\_3.pdf](https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf)
- Díaz, A. A., & Toscano Moctezuma, J. A. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30), 123-130. <https://doi.org/10.5377/rtu.v11i30.13427>

- Escalante Torres, O. E. (2021). Modelo de balance de línea para mejorar la productividad en una empresa de procesamiento de vidrio templado. *Industrial Data*, 24(1), 219-242. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19814>
- Giraudier Pagès, M. (2004). *Cómo gestionar el clima laboral*. Ediciones Obelisco.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Gestión de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Haro Sarango, A. F. (2021). El tamaño de la empresa y su influencia en la productividad del sector comercio. *INNOVA Research Journal*, 6(3), 227-245. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.2021.1781>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Jesús, B. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial UNED.
- Kaur, D. (2018). Fostering employees' emotional competencies through emotional intelligence. *International Journal of Research in Finance and Management*, 1(2), 98-107. <https://doi.org/10.33545/26175754.2018.v1.i2a.263>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.
- Laines Alamina, C. I., Hernández García, A. P., & Zamaño Urbina, D. A. (2021). La importancia de las habilidades blandas en el Home office y su impacto en la productividad de una empresa. *Vinculat Égica*, 7(1), 929-944. <https://vinculat.uanl.mx/index.php/v/article/view/176>
- Leturia Vargas Machuca, D. A. (2020). *Importancia del endomarketing para mejorar el clima laboral en el personal del Hotel Crowne Plaza Lima* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres (USMP)]. Repositorio USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6149>
- López Sánchez, N., & Castiblanco Melo, K. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones SAS. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1). <https://rches.utem.cl/articulos/clima-laboral-como-factor-influyente-en-el-nivel-de-productividad-caso-union-soluciones-s-a-s/>
- Moran Olvera, B. M., & Chávez Cujilán, Y. T. (2022). Metodología 5S como herramienta para mejorar la productividad en las empresas. *AlfaPublicaciones*, 4(1.1), 358-371. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.164>
- Morrissey, M. et al. (2021). Heat safety in the workplace: Modified Delphi consensus to establish strategies and resources to protect the US workers. *GeoHealth*, 5(8). <https://doi.org/10.1029/2021GH000443>
- Mubarak Tapia, N. (2023). *Influencia del clima laboral en la productividad de los colaboradores del área de admisión de una universidad peruana privada en un entorno de trabajo virtual* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola (USIL)] Repositorio USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13572>
- Norouzianpour, H. (2020). Architectural interventions to mitigate occupational stress among office workers. *Enquiry: The ARCC Journal for Architectural Research*, 17(2), 21-40. <https://doi.org/10.17831/enq:arcc.v16i2.1069>
- Obando Changuán, M. P. (2020). *Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria*. *Revista ECASinergia*, 11(2), 166-173. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Olaz Capitán, Á. J., & Ortiz García, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral: Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. ESIC Editorial.
- Oteyza, S. (2023). On-the-job training program of the Bachelor of Science in Hotel and Restaurant Management of Nueva Vizcaya State University Bambang Campus: An assessment. *Studies in Technology and Education*, 1(2), 97-103. <https://doi.org/10.55687/ste.v2i1.32>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas: Estudio de caso Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. (3.ª ed.). Talleres Gráficos de Negocios Arco Iris.
- Reina-Andrade, E. A., & Macías-Zambrano, N. (2024). El clima organizacional y su influencia en la calidad del servicio de las instituciones públicas. *MQRInvestigar*, 8(3), 705-727. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.705-727>
- Rodríguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>

- Thakur, P., Saxena, C., & Arora, R. (2022). Exploring the link between innovativeness and organizational performance. *NMIMS Management Review*, 30(1), 68-89. [https://www.researchgate.net/publication/359603625\\_Exploring\\_the\\_link\\_between\\_Innovativeness\\_and\\_Organizational\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/359603625_Exploring_the_link_between_Innovativeness_and_Organizational_Performance)
- Tinoco Plasencia, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217-237. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Tobar Cordón, A. M. (2024). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del Registro de Información Catastral Zacapa. *Revista Académica CUNZAC*, 7(1), 228-246. <https://doi.org/10.46780/cunzac.v7i1.128>
- Zimmerman, M. (2022). Maximising a remote Revenue Cycle Management (RCM) workforce through technology and transparency. *Management in Healthcare: A Peer-Reviewed Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.69554/SQZM6536>

**Conflicto de intereses**

El autor declara que no existe conflicto de intereses.

**Contribución de los autores**

Moisés Leonel Miranda Rodríguez (autor principal): conceptualización, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, *software*, supervisión, redacción (borrador original, revisión y edición).