



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EMPLEADOS DE
INVERSIONES FISA EN EL DISTRITO DEL CALLAO, 2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:
LUIS MANUEL CUSTODIO MORALES
JOSSELINE ROMINA PARRAVICCINI ORE

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:
DR. JULIO CÉSAR ANGELES MORALES
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-7470-8154

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Susana Marleni Atuncar Deza.

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que los estudiantes LUIS CUSTODIO MORALES y JOSSELINE ROMINA PARRAVICCINI ORE de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa académico de Psicología, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE
TESIS

TESIS

Titulado: RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EMPLEADOS DE INVERSIONES FISA EN EL DISTRITO DEL CALLAO, 2023.

Por lo tanto, quedan expeditos para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Dr. Julio César Angeles Morales.

DNI N° 32796107

Código ORCID N° 0000 0002 7470 8154

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Luis Manuel Custodio Morales, identificado(a) con DNI N° 74053302. en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología. de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Relación del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados de Inversiones FISA en el distrito del callao, 2023", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 03 de Julio de 2023.



Custodio Morales Luis Manuel
DNI N° 74053302



*Las firmas y huellas dactilares corresponden al/los responsables(s) de la investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Josseline Romina Parraviccini Ore, identificada con DNI N° 47421054, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Relación del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados de Inversiones FISA en el distrito del callao, 2023", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de Información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 07 de Julio de 2023.



Parraviccini Ore Josseline Romina
DNI N° 47421054



*Las firmas y huellas dactilares corresponden al/los responsables(s) de la investigación.

DEDICATORIA

“A mi mamá Sofía, por el cariño, paciencia, sabiduría brindada y a quien le prometí obtener la titulación”

Josseline Romina Parraviccini Ore

“A todas las personas que aportaron en mi crecimiento profesional y personal, en especial a mi familia”

Luis Manuel Custodio Morales

AGRADECIMIENTO

“Principalmente gracias a Dios, por estar siempre conmigo protegiéndome e iluminándome y a mi papá Hubert, sin él, no habría sido posible este logro”

Josseline Romina Parraviccini Ore

“Gracias a Dios por acompañarme en cada momento, mi familia por su apoyo incondicional y a todas las personas que apoyaron de alguna manera a desarrollar con éxito esta investigación”

Luis Manuel Custodio Morales

RESUMEN

Objetivo general

El presente estudio se desarrolló bajo el objetivo de determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023.

Metodología

Se basó en un estudio cuantitativo, de tipo básico, correlacional, de longitud transversal, de diseño no experimental, con una población de 193 empleados y una muestra de 44 colaboradores, el muestreo fue intencional, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para las técnicas de análisis se utilizó la descripción de tablas y gráficos procesados en los softwares Excel y SPSS 27.

Resultados

En lo que respecta a los resultados descriptivos el clima organizacional obtuvo una mayoría de 47.73% situada en riesgo medio y para la variable desempeño laboral se concentró el mayor grupo en 70.45% con un riesgo bajo, así mismo, se determinó una correlación de 425 entre las variables clima organizacional y rendimiento laboral, así mismo, entre las dimensiones con la correlación más baja frente al desempeño laboral fue la dimensión de comportamiento organizacional con un valor de ,408 y la dimensión con mayor correlación fue la de relaciones interpersonales con una correlación media de ,461.

Conclusiones

Existe una tendencia general de nivel de riesgo medio en el departamento administrativo y operativo donde fueron aplicados, los instrumentos con una correlación moderada entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral. Se destaca que, para la empresa entre todas las dimensiones abordadas, la más favorable fue las relaciones interpersonales y la más desfavorable resultó la productividad de los trabajadores.

Palabras claves: Clima organizacional, relación, desempeño laboral, empresa, empleados.

ABSTRACT

General objective

The present study was developed with the objective of determining the relationship between organizational climate and work performance in employees of Inversiones FISA in the district of Callao, 2023.

Methodology

It was based on a quantitative, basic, correlational, cross-sectional, non-experimental design study, with a population of 193 employees and a sample of 44 collaborators, the sampling was intentional, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. For the analysis techniques, the description of tables and graphs processed in Excel and SPSS 27 software were used.

Results

Regarding the descriptive results, the organizational climate obtained a majority of 47.73% located in medium risk and for the work performance variable the largest group was concentrated in 70.45% with a low risk. Also, a correlation of 425 was determined between the organizational climate and work performance variables. Likewise, among the dimensions with the lowest correlation with respect to work performance was the dimension of organizational behavior with a value of 408 and the dimension with the highest correlation was that of interpersonal relations with an average correlation of 461.

Conclusions

There is a general tendency of medium risk level in the administrative and operational department where the instruments were applied, with a moderate correlation between organizational climate and work performance variables. It should be noted that, for the company, among all the dimensions addressed, the most favorable was interpersonal relations and the most unfavorable was worker productivity.

Key words: Organizational climate, relationship, work performance, company, employees.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Portada	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice general /Índice de tablas académicas y de figuras	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
2.1 Descripción del Problema	3
2.2 Pregunta de investigación general	4
2.3 Preguntas de investigación específicas	4
2.4 Objetivo general	4
2.5 Objetivos específicos	5
2.6 Justificación e importancia	5
2.7 Alcances y limitaciones	6
III. MARCO TEÓRICO	7
3.1 Antecedentes	7
3.2 Bases teóricas	19
3.3 Marco conceptual	28
IV. METODOLOGÍA	30
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	30
4.2 Diseño de la investigación	31
4.3 Hipótesis general y específicas	31
4.4 Identificación de las variables	32
4.5 Matriz de operacionalización de variables	33
4.6 Población-muestra	35
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos	36
V. RESULTADOS	37

5.1	Presentación de Resultados	37
5.2	Interpretación de los Resultados	49
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	51
6.1	Análisis inferencial	51
VII.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	56
7.1	Comparación de los resultados	56
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
	ANEXOS	70
	Anexo 1: Matriz de consistencia	71
	Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	72
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	74
	Anexo 4: Base de datos	80
	Anexo 5: Informe de turnitin al 28% de similitud	82
	Anexo 6: Evidencia fotográfica	83

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables	33
Tabla 2 Distribución de la población	35
Tabla 3 Frecuencia de variable clima organizacional.	37
Tabla 4 Frecuencias de la dimensión comportamiento organizacional..	38
Tabla 5 Frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales.....	40
Tabla 6 Frecuencias de la dimensión método de mando.....	41
Tabla 7 Frecuencia de la variable desempeño laboral.....	43
Tabla 8 Frecuencias de la dimensión funciones.	44
Tabla 9 Frecuencias de la dimensión rendimiento.....	45
Tabla 10 Frecuencias de la dimensión Productividad.....	47
Tabla 11 Promedios generales de las variables y dimensiones de estudio	48
Tabla 12 Prueba de normalidad.....	51
Tabla 13 Correlaciones de entre las variables desempeño laboral y clima organizacional.....	52
Tabla 14 Correlación entre la dimensión comportamiento organizacional y la variable desempeño laboral	53
Tabla 15 Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral.....	53
Tabla 16 Correlación entre la dimensión el método mando y la variable desempeño laboral	54
Tabla 17 Resumen de las correlaciones entre las dimensiones de clima organizacional y la variable desempeño	55

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de riesgo de la variable general de clima organizacional en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.	38
Figura 2 Nivel de riesgo de la dimensión comportamiento organizacional en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.	39
Figura 3 Nivel de riesgo de la dimensión relaciones interpersonales en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.	40
Figura 4 Nivel de riesgo de la dimensión método de mando en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.	42
Figura 5 Nivel de riesgo de la variable desempeño laboral en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.	43
Figura 6 Nivel de riesgo de la dimensión funciones en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.	45
Figura 7 Nivel de riesgo de la dimensión rendimiento en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.	46
Figura 8 Nivel de riesgo de la dimensión producción en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.	47
Figura 9 Promedio de nivel de riesgo	49

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio busca conocer las condiciones del clima organizacional así como el nivel del desempeño laboral que poseen los trabajadores durante el tiempo del desarrollo del estudio de 8 meses, con el fin de establecer su relación para producir conocimiento que pueda permitir plantear soluciones efectivas en la empresa inversiones FISA dedicada a ofrecer servicios de alimentación y hospitalidad en diversos puntos del Perú, ubicada en el distrito del Callao en el año 2023, la cual cuenta con 193 empleados entre personal administrativo y operativo. De los cuales, por razones gerenciales y técnicas, a efecto del presente estudio solo se ha autorizado abordar a 44 colaboradores entre el área administrativa y el área operativa.

Luego de diferentes etapas evolutivas, hoy en día, el hombre se encuentra inmerso en una situación muy compleja marcada por la tecnología y la ampliación de conocimientos que hace difícil todo intento por anticipar cambios y donde las condiciones propias de las empresas no han podido, escapar a esta realidad obligándolas a obtener modos de funcionamiento donde la adaptación es una constante.

En este escenario, es importante reconocer que las empresas tienen el gran reto de adaptarse a las situaciones externas en el que interactúan los precios del mercado y actores como proveedores, clientes, e incluso otras empresas que representan a la competencia, pero a su vez debe ser consciente de lo que ocurre en su interior en relación con sus estados financieros, recursos técnicos, materiales y para muchos el más importante; su personal.

Sin lugar a dudas, las empresas deben crear estrategias en todas las áreas de negocio si quieren aumentar su productividad y el fortalecer el clima organizacional tiende a ser una de las tácticas más cruciales debido a que ayuda directa y eficazmente al desarrollo de las empresas con resultados inmediatos.

Así bien el presente estudio en su primera fase se enfoca en la elaboración del planteamiento del problema desde donde se desglosa la descripción de problema, las preguntas de investigación, así como los objetivos, la justificación e importancia. Posteriormente se procederá con el marco teórico, donde se plasmaron los antecedentes del estudio, las bases teóricas, se expresaron las variables y se elaboró un marco conceptual. De igual modo, se explicó la metodología, definiendo el tipo y nivel de investigación, el diseño de investigación, y las hipótesis a utilizar, se identificaron las variables, la matriz de operacionalización de variables, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de información y de análisis y procesamiento de datos. Finalmente se expondrá el cronograma de actividades, el presupuesto y las referencias bibliográficas. Posteriormente aborda los resultados, con la presentación e interpretación de resultados. Continúa el análisis de los resultados, la discusión de los resultados, para luego finalizar en las y recomendaciones.

Custodio y Parraviccini.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral es un tema que se viene abordando desde hace mucho tiempo a nivel global, donde la revolución industrial significó un cambio, desde el ámbito de la administración y respaldado por la psicología, debido al impacto que genera en el nivel de rentabilidad de las empresas, para Pando (2022), el ser humano es un componente crucial en el crecimiento de una empresa, resultando una prioridad máxima evaluar el lugar de trabajo porque se cree que influye en el desempeño de los empleados en sus funciones.

En lo que respecta a Latinoamérica, el clima organizacional ha venido mostrando mejoras debido al avance de conceptos humanizados aplicados en grandes empresas transnacionales de países desarrollados que han podido obtener grandes beneficios por causa del aumento de la productividad, y cuyos modelos han servido de referencia para las empresas nuevas en crecimiento, así como el acompañamiento que han realizado los estados a través su marco jurídico para favorecer las condiciones de los trabajadores durante los últimos siglos.

En el caso del Perú, la situación del clima organizacional adquiere un reto mayor considerando la falta de oportunidades laborales y el promedio de informalidad supera el 80%, y por lo tanto para un trabajador promedio el solo hecho de encontrarse en una empresa formal representa ya de por si un favor, lo que encierra una posición de desventaja del empleado frente al ente contratante.

Esa es una realidad a la que no escapa inversiones FISA en el distrito del Callao, donde se observa un clima organizacional caracterizado por un trato carente de habilidades de liderazgo por parte de la gerencia, aunado a una comunicación vertical que reproduce un contexto burocrático, excluyente en el que se dificulta el sentido de pertenencia,

Por otro lado, se evidencia la ausencia de apoyo inmediato entre áreas dejando con ello un amplio margen al error y produciendo retrasos para una toma de decisiones asertiva. En el mismo orden de ideas destacan un clima organizacional con trabajadores poco valorados quienes a su vez consideran que poseen una baja remuneración en relación al trabajo que realizan.

Todo ello, ha traído consecuencias sobre el desempeño laboral, donde ha sido evidente la lentitud en la entrega de requerimientos y el cumplimiento de actividades, ausencia de trabajo en equipo, ausentismos frecuentes y tardanzas, lo que refleja una falta de motivación.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Existe asociación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023?

P.E.2:

¿Existe asociación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023?

P.E.3:

¿Existe asociación entre el método de mando y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023.

2.5. Objetivos específicos.

O.E.1:

Determinar si el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, se asocian.

O.E.2:

Determinar si las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, se asocian.

O.E.3:

Determinar si el método de mando y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, se asocian.

2.6. Justificación e Importancia

Justificación

Desde una perspectiva social la investigación da la oportunidad de esclarecer y trabajar sobre los factores que influyen en las relaciones interpersonales en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao donde interactúan el personal directivo, administrativo y personal obrero y cuyas relaciones son parte del clima organizacional, donde su efecto incide en el desempeño de cada uno de sus miembros.

En un sentido teórico el estudio recopila información que permite servir de fuente a investigadores interesados en el contexto del clima organizacional y el desempeño laboral, sirviendo así para actualizar la información a los cambios que generan la dinámica de las empresas actuales, cuyas realidades varían tanto en condiciones de entorno (proveedores, competencia, cliente, precios del mercado) como de sus necesidades internas (colaboradores, materiales equipos, recursos financieros).

A nivel práctico el estudio genera conocimiento que puede ser aplicado para dar respuesta a las necesidades reales y de ese modo contribuir al logro de los objetivos en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao y afianzar los factores negativos que en mayor grado estén influyendo sobre los colaboradores con elemento esencial en la producción

y de este modo, producir soluciones efectivas que permitan aumentar el rendimiento y con ello la rentabilidad de la empresa.

Importancia

El presente estudio reviste una gran valor en el ámbito de la psicología empresarial debido a que su información por ser parte de un producto científico, responde a los procedimientos de búsqueda exhaustiva de fuentes fidedignas así como la recolección de información en el contexto bajo técnicas metodológicamente validadas, hacen del presente estudio una fuente confiable de información para en base a los resultados obtenidos orientar acciones directamente en la empresa, que pueden servir de modelo para otras organizaciones, en un estudio que busca dar paso a acciones prácticas que permitan a las empresas contar con un mejor desempeño laboral y a los colaboradores disfrutar de un clima organizacional que construya a mejorar su calidad de vida.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

El presente estudio busca conocer las condiciones del clima organizacional, así como el nivel del desempeño laboral que poseen los trabajadores durante el tiempo del desarrollo del estudio de 8 meses, en la empresa inversiones FISA, ubicada en el distrito del Callao en el año 2023, la cual cuenta con 193 empleados entre personal administrativo y operativo.

Limitaciones

Solo se recibió autorización para aplicar los instrumentos a 44 colaboradores, 22 del área administrativa y 22 del área operativa, así mismo se destaca que el estudio fue financiado por capital propio de los investigadores.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al realizar una revisión de fuentes bibliográficas vinculadas al clima organizacional y el desempeño de los trabajadores, fue posible encontrar diferentes investigaciones tanto en el ámbito local, nacional e internacional, en los que se ubicaron aspectos relevantes que validan sus estudios y le permiten ser considerados para lograr un mayor sustento teórico en el estudio en desarrollo, por lo que sus aportes se presentan a continuación.

Internacionales

En el contexto internacional, se halló el estudio de Almazán (2019), en México, denominado: clima laboral y el desempeño de los recursos humanos en la empresa “Ángeles S.A. de C.V.”, en nivel de maestría en administración de organizaciones, cuyo propósito se orientó a estudiar el clima organizacional y su relación en el desempeño de los recursos humanos en la empresa. En lo que respecta a su metodología se destaca que respondió a un enfoque cuantitativo, de tipo transversal, exploratorio e inductivo. El estudio conto con 47 personas de las cuales 22 personas formaron parte de la muestra. Como técnica se empleó la encuesta y de instrumento el cuestionario, el instrumento fue validado con el juicio de expertos y posteriormente valorado en su nivel de confiabilidad con el alfa de Cronbach con un alto índice de 0.94. Así bien, una vez culminada la investigación se pudo conocer que en la empresa se aplica un sistema autoritario, que corresponde a un entorno cerrado y una estructura estricta y crea un ambiente de trabajo desfavorable, rige el entorno laboral de la empresa, así mismo, en base a la información recolectada se puede establecer que la productividad aumentará si la organización dispone de recursos humanos adecuados, de igual forma se destaca que existe una fuerte correlación entre el clima organizacional y la productividad del personal, tanto en términos de rendimiento de la empresa como de productividad.

De igual forma, se destaca el estudio de Andrade y Bedoya (2022) quienes llevaron a cabo un estudio denominado: El clima organizacional y la motivación laboral, componentes esenciales en la productividad de las empresas de Colombia, con la finalidad de estudiar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral, siendo elementos esenciales en el desarrollo de las organizaciones colombianas, dicha investigación, fue realizada para obtener el grado de especialistas en recursos humanos. En mención a la metodología se destaca que correspondió a un estudio de tipo cualitativo de diseño documental, no experimental, a través de una revisión documental, donde la revisión se realizó en repositorios de reputación académica como scopus, sciencedirect, scielo, Google académico y proquest. Una vez culminada la revisión se pudo establecer que la forma en que los empleados perciben las estructuras, los procedimientos y relaciones que tienen lugar en el trabajo definen el clima organizacional, por lo que su mejora es esencial para todas las organizaciones que buscan crear un mejor ambiente de trabajo. Se pudo confirmar de las investigaciones, que, en el caso de Colombia, el ambiente de trabajo y la motivación de los empleados están estrechamente relacionados. Por lo tanto, para aumentar la motivación de los empleados en el trabajo, las empresas deben establecer y desarrollar estrategias que den prioridad a fomentar o recompensar los comportamientos positivos de los empleados y a proporcionar espacios de participación activa y de toma de decisiones que permitan a los empleados avanzar no sólo profesionalmente, sino también personalmente dentro del lugar de trabajo. De igual modo, se detectó que en relación a la productividad de los trabajadores que las empresas que no garantizan a sus empleados las mejores condiciones posibles para su crecimiento, incluidos programas de formación y zonas de ocio, tienen menos probabilidades de alcanzar con éxito sus objetivos corporativos.

Por otro lado, se halló el estudio de Villamizar et al. (2022), con su trabajo: análisis del clima organizacional para la empresa Maya Transportes de Colombia SAS, bajo el objeto de analizar el clima organizacional de la

organización ubicada específicamente en Barrancabermeja, Santander, con el fin de elevar nivel de bienestar de los trabajadores y garantizar una mayor calidad de servicio. Para obtener el título de licenciado en administración de empresas por la universidad nacional abierta y a distancia. La investigación acción es el enfoque utilizado para este estudio, se lleva a cabo mediante un diseño de investigación cuantitativo, y su creación se basa en el entorno organizacional de la corporación. La técnica de investigación fue una encuesta con 12 preguntas y solo 4 posibles respuestas, el cual fue empleado internamente en una muestra de veinte empleados de la empresa maya transportes de Colombia S.A.S con el fin obtener datos precisos sobre el estado actual del lugar de trabajo en la organización y todos los factores que influyen en él. Una vez recopilados los datos, se tabularon y analizaron para crear un marco de toma de decisiones que permitieran alcanzar las metas y objetivos a corto, medio y largo plazo de la organización. Se concluyó, que el entorno de trabajo tiene un impacto significativo en la productividad de una empresa porque fomenta el trabajo en equipo y permite alcanzar objetivos compartidos de forma más eficiente y eficaz. Esto se traduce en una mayor satisfacción y eficacia de los clientes y una mayor satisfacción de los clientes. Es importante que los empleados se lleven bien entre sí para que la empresa crezca y se desarrolle. Esto ayuda a forjar vínculos que repercuten positivamente en el rendimiento de la empresa y reducen la probabilidad de problemas al proporcionar importantes herramientas de socialización.

Por su parte, Schab (2023), llevo a cabo un estudio titulado: Diagnosticar e intervenir para mejorar el clima laboral del departamento de enfermería, del hospital J.J. de Urquiza. Para obtener el grado de magister, dicho estudio se desarrolló bajo el objetivo de diagnosticar e intervenir en el clima laboral de la institución en el departamento mencionado anteriormente, durante el período junio a octubre de 2022. El diseño metodológico propuesto es un estudio de tipo cuantitativo, bajo un enfoque de investigación-intervención, tipo soporte, es decir una investigación práctica. La primera etapa, sin embargo, es un estudio descriptivo, observacional, cuantitativo, en el cual se realiza una propuesta dentro de la cual se realizó un diagnóstico del

clima laboral con el cuestionario ECOS-S, se evaluó a través de fuente primaria, ya que se recolecta información directa de los enfermeros, por medio de preguntas cerradas. La intervención se llevó a cabo por medio del método paideia, el cual implica un proceso de participación social. En mención a la muestra estuvo comprendida por toda la población de los enfermeros del hospital J.J de Urquiza de la ciudad de C. del Uruguay – E.R. La unidad de análisis (UA). El instrumento de recolección de datos que se utilizó fue el (ECOS-S). Como técnica la encuesta y de instrumento se hizo uso del cuestionario. Finalmente, se pudo concluir que la intervención sugerida conlleva un proceso donde la participación social es de gran importancia, en el que el soporte de paideia permite reformular los métodos de gestión convencionales gracias a que se fomenta el desarrollo de foros democráticos de debate. Esto ayuda a generar oportunidades para una mejor gestión en lo que refiere al clima organizacional debido a que da paso a valorar las demandas internas de la organización. Siendo los espacios de socialización, herramientas donde se debe resaltar el respeto del pensar y actuar al lado de los trabajadores y no en lugar de ellos. Lo cual precisa entender que todos tienen una parte de responsabilidad individual y un deber social tanto dentro como fuera de la institución.

Por su parte, en Ecuador Villegas (2022), desarrollo un estudio sobre la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de contabilidad de la empresa Fish Ecuador, realizado en la universidad de Guayaquil de la facultad de ciencias psicológicas. Con el objetivo de conocer la incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los trabajadores del área de contabilidad en la organización. En relación a la metodología se destaca que el estudio, cuenta con una metodología cuantitativa. Con un alcance descriptivo-correlacional, en el que determina las características principales del fenómeno de estudio, así como relaciona las variables para contribuir con un análisis pertinente desde los conceptos extraídos, los cuales vienen a partir de una búsqueda bibliográfica realizada y la criticidad de los autores. Así mismo, corresponde a una investigación de corte transversal, porque es un trabajo donde los instrumentos se aplican en un mismo

periodo de tiempo; y a su vez corresponde con un estudio no experimental, por la inexistencia de manipulación de las variables. De técnica la encuesta e instrumento el cuestionario aplicado a una población correspondiente de 130 colaboradores de la empresa Fish Ecuador. En base a los resultados se obtuvo, que el clima organizacional obtuvo un puntaje de 93.9% de valoración, por su parte el nivel desempeño hacia el jefe de área obtuvo un puntaje de 246, equivalente al 82%; los colaboradores obtuvieron un promedio de 225.2, equivalente al 90.1%, con lo que se muestra una relación que indica que a mejor clima laboral mayor será el desempeño. A tal efecto, se obtuvo que ambas variables de estudio obtienen valoraciones muy altas que encajan con el ideal de toda empresa, pese a ello, se han hallado diferentes elementos que impidieron un nivel aún mayor.

Nacionales

En el ámbito nacional se hace mención a la investigación de Fanzo (2021), denominada: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la red de salud, Lambayeque, para obtener el nivel de maestra en gestión pública, el trabajo se desarrolló con el objetivo de determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución. El estudio se realizó utilizando un diseño correlacional no experimental, con estudio básico. Se entregó un cuestionario de 40 ítems a un grupo de estudio representativo de 65 participantes. La validez del cuestionario se determinó mediante juicio de expertos, y su fiabilidad se determinó mediante el alfa de Cronbach, que se aproximó a 0,886, lo que indica un alto grado de fiabilidad. Los hallazgos resultan de una serie de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que captan la fuerza del vínculo existente, en el cual después del procedimiento, concluyó que la red de salud de Lambayeque tiene que mejorar tanto el nivel de clima organizacional como el desempeño laboral. Así mismo, el estudio exhorto a crear entornos de trabajo acogedores utilizando diversas tácticas diseñadas para mejorar las

conexiones entre compañeros, la identificación de la cultura institucional, la buena aplicación de los valores y el mejor uso del liderazgo.

Así mismo, se halló una investigación de Mendoza (2019) por la Universidad Autónoma de Ica con el título de “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial beta en el distrito de Chincha baja en el año 2019” para obtener el título de licenciada en administración y finanzas. Teniendo como finalidad determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha organización. En el estudio de investigación participaron trabajadores del área de preenvasado, el mismo que se realizó en la ciudad de Chincha en la empresa agroindustrial beta. Se aplicó una encuesta a los trabajadores de la empresa agroindustrial, con la finalidad de analizar las variables y determinar las hipótesis. En esta investigación cuantitativa se recolectaron datos y se usaron estadísticos que permitieran generalizar los hallazgos. Se enmarca en un enfoque de investigación básica no experimental. La muestra se obtuvo de la población absoluta formada por 50 empleados que trabajan en la sección de preenvasado de la empresa beta, donde se evidenciaban indicios de que el ambiente organizativo afecta al rendimiento laboral de los empleados a partir de una encuesta que se entregó a los colaboradores. Los resultados mostraron que existe una conexión entre el rendimiento laboral y el clima organizativo, que puede ser beneficioso o desfavorable para la empresa. Los empleados rinden más si trabajan en un entorno agradable, pero si el clima donde viven o trabajan es malo, su rendimiento se ve afectado considerablemente. Por lo que es esencial que la empresa tome conciencia de ello y pueda ofrecer a sus empleados un lugar de trabajo cómodo en el que puedan rendir mejor y, por tanto, hacer una mejor labor.

En otro sentido, Frias (2021), ejecutó una investigación titulada: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de salud Amazonas, Chachapoyas. En la universidad César Vallejo, con el objetivo de determinar la relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de desempeño laboral, de los trabajadores de la

institución. En lo que respecta a la metodología, se desarrolló bajo un tipo de estudio básico, con diseño no experimental descriptivo correlacional. La población estuvo integrada por los trabajadores en la dirección regional de salud Amazonas, Chachapoyas y la muestra fue representada por 50 empleados, quienes respondieron dos instrumentos de cuestionarios, uno para la variable clima organizacional y otro referente al desempeño laboral, los cuales habrían obtenido su validez mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, con un índice de 0,95 que la ubica como confiable. Finalmente, en base a los resultados se concluyó que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la institución de 0,99, para lo cual se habrían considerado las dimensiones recompensa, riesgos y desafíos, calor y cordialidad, cooperación y apoyo, estándares, conflictos, identidad, donde se destacó que la dimensión estándares relacionada a la presión por alcanzar altos niveles de producción obtuvo la mayor correlación con un 0,98. Por su parte fue la dimensión conflictos la que obtuvo menos valoración de significancia con un 0,56 moderado, se develó en general la existencia de un mal clima laboral. De tal manera, lo culminado permitió resaltar, la importancia de que los empleados tengan espacios para expresar ideas en la aplicación de estrategias para mejorar la calidad y productividad, de igual modo la participación para definir procedimientos ante emergencias y otro tipo de iniciativas de las cuales se sienten excluidos.

En el mismo orden de ideas, se halló el estudio de Bojórquez (2021) quien abordó un estudio sobre el clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la red de salud Huaylas Sur, 2021. Para determinar la relación existente del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal. El estudio fue realizado bajo la universidad César Vallejo. En relación a la metodología, se destaca que es un estudio de tipo relacional, bajo un diseño, no experimental, de corte transversal, de nivel descriptivo correlacional, realizado en la población de la institución y una muestra de 56 colaboradores de la institución, bajo la técnica de encuesta e instrumento el cuestionario. Dentro de los hallazgos, obtuvo la existencia de una fuerte correlación de $R_{ho}=0,734$, entre el clima organizacional y el

desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2021. De igual forma, se destaca que en gran parte de los empleados de la red de salud Huaylas Sur, el nivel de clima organizacional es regular de acuerdo al 76,79 % de los encuestados. Así mismo, se halló que el desempeño laboral es percibido como medianamente eficiente por el 53,57 % de los trabajadores de la institución. En efecto, se recomienda la implementación de capacitación, talleres sobre el ambiente de institución a través de la coordinación de los responsables de la administración con el objeto de afianzar el ambiente organizacional, que amerita la necesidad de cambios actitudinales y conducta de los colaboradores, lo cual requiere un reajuste de estructura organizacional y sus componentes que son parte de ella.

Así mismo, a nivel nacional, en la Universidad Señor de Sipán S.A.C. se halló el estudio de Mimbela (2023), quien realizó un estudio denominado Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Konecta, Chiclayo 2022. Cuya finalidad era determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa. Metodológicamente se enmarcó en un estudio de tipo cuantitativo correlacional de diseño no experimental, donde se hizo uso de la técnica encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario cuya validación se habría realizado por juicio de expertos y la confiabilidad por medio del alfa de Cronbach con una puntuación de 0,90 que fue administrado a una muestra de 315 trabajadores. En mención al procedimiento de análisis de datos se destaca que este fue realizado a través de Microsoft Excel 2019, en el que se generó una hoja de datos para que posteriormente sea analizada en el programa SPSS versión 27, con el que finalmente se logró organizar la distribución los datos en tablas, figuras y posteriormente definir la correlación de las variables. En los resultados, se obtuvo una relación significativa de ($Rho=0,632$; $p=0,000$) entre clima organizacional y desempeño de los trabajadores en la organización, indicando que mientras mejores sean las condiciones del ambiente de trabajo, los trabajadores logran alcanzar un mejor desempeño o rendimiento. Así mismo, se encontró que el clima organizacional obtuvo una puntuación de 46%, en la organización lo que lo sitúa en un nivel bajo, respaldado con las

afirmaciones de gran parte de los trabajadores quienes mencionan que en la empresa no se dan las condiciones de un adecuado ambiente de trabajo para la realización de su actividad laboral, de igual manera, de destacó un desempeño laboral de 42%, lo que en consecuencia refleja dificultades en el desempeño de gran parte de los colaboradores.

Locales o regionales

En relación a los antecedentes locales se halló el estudio de Lipa (2020) para obtener el grado de magíster en administración de negocios en la Universidad César Vallejo, la cual estuvo titulada: Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa, desarrollada bajo el objetivo de determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa. En mención, a la metodología se destaca que el estudio responderá a un enfoque cuantitativo, debido al uso de datos estadísticos, el que se usó como instrumento para el recojo el cuestionario, para luego proceder a procesar, analizar y presentar los datos obtenidos. De igual forma, se definió como un tipo básico, correlacional simple, transversal. En relación a la muestra fue de 85 trabajadores. En el estudio, se concluyó que entre clima organizacional y desempeño se da la existencia de una relación laboral, lo que sería demostrado inicialmente con el resultado de p_valor menor a 0,05 y rho de Spearman =0.77. Lo que evidencia, que entre el clima organizacional y desempeño laboran existe una correlación significativa. Por otro lado, con la prueba estadística de rho de Spearman, entre la tolerancia al conflicto y desempeño laboral, se evidencia una correlación positiva donde p_valor es menor a 0.05 y un r igual a 0.77. Posteriormente se conoció que entre el apoyo y desempeño laboral se evidencia una correlación positiva donde $p_ < 0.05$ y un $r = 0.76$. Así mismo, se halló una correlación positiva de los riesgos y toma de decisiones y desempeño laboral con p_valor menor a 0.05 y un r igual a 0.69. En relación, a la remuneración y desempeño laboral se halló una correlación positiva de $p_ menor 0.05$ y un $r = 0.66$. De igual manera, entre la responsabilidad individual y el desempeño laboral se ubicó una

correlación positiva donde $p < 0.05$ y un $r = 0.82$. Y finalmente se determinó una correlación de la estructura y desempeño laboral resultado de p menor de 0.05 y un r igual a 0.72. Siendo así, el estudio permite entender la necesidad de que los responsables de recursos humanos en la organización apliquen instrumentos para conocer la opinión de los empleados sobre las áreas en las que trabajan. De este modo, el departamento puede detectar los puntos débiles de la empresa y tomar decisiones que beneficien tanto a la organización como a los empleados.

En el mismo orden de ideas, se destaca el estudio de Galleros (2023), quien en su estudio clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana -2022, elaborado para obtener el grado de maestro en administración de negocios. Su objetivo general se enfocó en determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022. En cuanto a la metodología se orientó en un estudio cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal y un nivel de investigación descriptivo correlacional. Se incluyó en la muestra a 132 distribuidores (vendedores) de marcas populares de snacks de Lima Metropolitana. Los resultados tuvieron un nivel de significación de 0 y un coeficiente correlacional de Spearman de ,470. En base a estos hallazgos, se afirmó que existe una gran relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de marcas populares de snacks que se desarrollan en Lima. En consecuencia, cualquier acción vinculada al clima organizacional que se tome, generará efectos sobre el desempeño laboral, así como sobre las dimensiones de actitud, experiencia y calidad del trabajo.

En el mismo sentido, se encontró la investigación de Quispe (2023), el estudio planteo como objetivo de investigación: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de tiendas de Starbucks, Lima 2021, dicho estudio fue presentado en la Universidad Peruana de las Américas para obtener el título de licenciado. Así bien, la metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no

experimental, y correlacional. Se destaca que la población censal estuvo conformada por 12 colaboradores de 5 tiendas de Starbucks pertenecientes al distrito de la Molina, los cuales sumaron un total de 64 trabajadores comprendidos entre gerentes de tienda y supervisores, así como también de personal operativo. De igual forma se destaca el uso de 2 instrumentos en la medición de las variables: el clima organizacional y desempeño laboral, pasando por el estadístico de confiabilidad por medio de una evaluación piloto, en la que se consideraron 64 trabajadores, resultando para clima organizacional 0.981 y para desempeño laboral un 0.942 en referencia al alfa de Cronbach, lo que las define con un rango de alta confiabilidad. En tal sentido, se obtuvo una relación de significancia alta entre el clima organizacional y desempeño laboral. Destacando al involucramiento y las condiciones laborales como las dimensiones de mayor impacto. Por lo que se exhorto a la administración de la empresa de cafeterías Starbucks al desarrollo de algunos cambios para la financiación de actividades sociales complementadas con capacitaciones, de frecuencia mensual, donde se destaque la importancia de trabajar en grupo, y la aplicación de estrategias como el premiar periódicamente a los mejores trabajadores.

Fue posible hallar en la búsqueda de estudios locales la investigación de Méndez (2023), con el objetivo de corroborar la relación entre la gestión del clima organizacional con sus dimensiones y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Barranco, para obtener el grado de doctor en administración. En lo que respecta a la metodología fue cuantitativa, aplicada, correlacional, y no experimental en su diseño, utilizó a encuesta, y el cuestionario como instrumento. Cuyas preguntas estaban dirigidas a los servidores públicos vinculados laboralmente a la entidad. Finamente tras analizar los datos se descubrió la existencia de correlaciones positivas entre las dos variables, lo que indica que las decisiones tomadas en una afectarán al crecimiento de la otra y viceversa. Con la ayuda de estos resultados, se pudo determinar las variables que son más importantes a la hora de comparar los diversos factores relacionados con el clima que se tuvieron en cuenta para este estudio, incluidos la

comunicación, el liderazgo, las relaciones en el trabajo, así como también el reconocimiento y la participación. Se pudo concluir, la existencia de una relación de variables entre ellas mismas, en el caso de las relaciones laborales con grandes proporciones. Así bien, se determinó la existencia de un vínculo entre estas variables, a veces fuerte y positivo, como en las relaciones de trabajo. Estos resultados permitirán orientar a la organización en todos los ámbitos, ayudando al cumplimiento de los objetivos institucionales, para lo que se aconsejaron un conjunto de acciones a poner en práctica en los correspondientes planes y programas de actuación. Permitiendo a su vez el intercambio de conocimientos con instituciones similares.

En último lugar, pero no menos importante, se halló la investigación de, De La Cruz (2023), con el propósito de: “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022”. Dicha investigación fue presentada en la universidad César Vallejo para acceder al grado de maestra en gestión de los servicios de la salud. En base a su metodología, se abordó una investigación cuantitativa, básica, no experimental y de aplicación transversal, en la que se utilizó la estadística y el nivel aplicado de investigación basándose en un diseño no experimental, bajo la colaboración de 85 individuos del departamento de enfermería. En mención a la recolección de información técnica se hizo uso de la encuesta y de instrumento un cuestionario que fueron validados y mostraron un adecuado nivel de confiabilidad, bajo cinco opciones de respuesta. Al concluir se logró la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022. Así mismo, se conoció que el 18.8% de los entrevistados perciben un clima organizacional inadecuado, el 50.6% regular y el 30.6% adecuado; lo que marca una tendencia media alta, por su parte en lo que refiere a la satisfacción laboral el 21.2% la describe como baja, el 48.2% la establece como media y el 30.6% alta.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Variable 1: Clima organizacional

Definición:

El clima organizacional es la percepción de una serie de aspectos del ambiente de trabajo, que son experimentados de forma directa o indirecta por los trabajadores, y que se constituyen en la base de influencia en su conducta (Culquimboz 2019).

Teorías relacionadas a clima organizacional

3.2.1.1 Teoría de las Relaciones Humanas: El primer acercamiento teórico que sustenta la variable clima organizacional subyace en la teoría de las relaciones humanas planteada por Elton Mayo quien investigó la relación entre trabajadores, rechazando las clásicas teorías donde el trabajador era interpretado como una máquina de producción; desde entonces se iniciaron estudios sobre los trabajadores como recursos indispensables en las organizaciones quienes ofrecen mejorar su clima de trabajo a través de condiciones físicas y emocionales. A tal efecto, esta teoría estudió la dinámica de grupos con el impacto en contextos de confianza y participación de los trabajadores (Iglesias et al., 2019).

3.2.1.2 Teoría del Clima Organizacional: En el marco de conceptualización de esta variable, Reichers y Schneider (1990) describen el clima organizacional como la percepción interna y que es compartida por las personas de la organización sobre las políticas, prácticas y procedimientos de la misma. Por su parte Lewin (1951) sobre el clima organizacional, lo define como la forma en que una persona se comporta en el trabajo, la cual está influida no sólo por sus rasgos personales, sino también por cómo percibe su centro de labores y los distintos elementos organizativos. Para Litwin y Stringer (1968), el término "clima organizativo" describe los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo de

dirección y otros elementos significativos del entorno sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de quienes trabajan en una organización. En lo que refiere a Chiavenato, I. (2011) el clima organizacional viene determinado por la atmósfera y menciona que al entorno interno de una organización se le conoce como clima organizativo. Las actitudes, los comportamientos de los empleados, el rendimiento laboral y la productividad de la organización se ven influidos por factores como la tecnología, las leyes, la legislación, los estilos de liderazgo y la fase en que se encuentra la empresa. Mientras en el caso de Kart Lewin, conceptualiza sobre el clima organizacional, bajo la función $C=F(P \times E)$ "El comportamiento es función de la persona implicada y de su entorno" (Brunet, 1987).

Dimensiones.

Comportamiento organizacional: Entre los aspectos que son parte del comportamiento organizacional se encuentran la motivación, el nivel de estrés y la actitud de los colaboradores, lo cual en conjunto crea una cultura y forma de trabajo que se va haciendo común en el tiempo. Para Sánchez (2022) el comportamiento organizacional es el desempeño de los trabajadores en la organización para mejorar su eficiencia. Por lo tanto, se entiende que es el resultado de una acción conjunta.

De igual forma, es preciso que, al momento de abordar el comportamiento organizacional, considerar que la motivación es esencial en el trabajo porque es lo que impulsa a los empleados a alcanzar sus objetivos y metas, a mantenerse enfocados y comprometidos con su trabajo, a mejorar su desempeño y productividad, y a sentirse satisfechos con sus logros y contribuciones en el trabajo. De igual manera, para Sánchez (2022), el comportamiento organizacional en empresas competitivas, cuando es adecuado sirve de apoyo a las estructuras, orden, calidad y productividad, preservando la identidad de la organización. De lo cual, es posible sintetizar que la identidad es uno de los fines que se busca en el comportamiento organizacional.

Por otro lado, al momento de valorar es preciso destacar el impacto del estrés el cual puede traer consigo problemas de salud física y mental, ausentismo y baja productividad, en un ambiente laboral negativo es lo que repercute en costos financieros relacionados con los días de trabajo perdidos, atención médica y los costos de los programas de apoyo al bienestar de los empleados. Por lo que se debe entender que existen limitantes en los niveles de exigencia en el comportamiento organizacional que debe representar estándares que resulten de un equilibrio entre el bienestar de los empleados y las exigencias laborales.

En relación a ello, Sánchez (2022) sugiere planificar reuniones, para realizar diálogos entre trabajadores y gerentes para intercambiar ideas en la generación de planes e identificar dificultades. Con lo cual, se busca dar a conocer las necesidades de la empresa, así como escuchar las situaciones de los colaboradores con la finalidad de hallar soluciones que permitan coordinar intereses en fin común. Con el objeto de influir en la actitud y en consecuencia con un impacto en la productividad, el ambiente de trabajo, la atención al cliente, e incluso en la imagen empresarial.

Relaciones interpersonales: En el clima laboral la coexistencia de diversos valores morales como la solidaridad, resultan de gran importancia para el fomento de adecuadas relaciones interpersonales, debido a que permite fomentar la colaboración, promoción de un ambiente laboral positivo y ayudar a resolver conflictos. En relación a ello, Salvador y Soto (2022) conceptualizan que las relaciones interpersonales es un nivel de interacción que depende de las actitudes que tiene cada ser humano, cuyos intercambios se generan en los diferentes aspectos de su vida. Por lo tanto, se entiende que dicha interacción varía entre diferentes personas debido a la diversidad de actitudes individuales.

De igual forma, entre los valores más importantes se encuentra la confianza debido a que contribuye a mejorar la comunicación, y en consecuencia cuando los trabajadores confían unos en otros, se sienten cómodos compartiendo ideas, preocupaciones y sugerencias, lo que mejora la

comunicación en el equipo. Al respecto para Salvador y Soto (2022), las relaciones interpersonales adecuadas producen un ambiente laboral agradable que encamina a la empresa a alcanzar una mejor producción y a su vez genera que los colaboradores se sientan más cómodos realizando sus actividades.

En el mismo sentido, Dávila y Guerrero (2021) destaca que las relaciones entre personas benefician tanto a la organización como al trabajador, en el caso de los trabajadores cuando reciben un buen trato, tienden a desempeñarse de una manera más eficaz. Donde la comunicación se convierte en una parte esencial de las relaciones interpersonales. En tal sentido, es preciso destacar que la comunicación efectiva es clave para el éxito en cualquier proyecto o tarea, debido a que permite esencialmente clarificar objetivos y expectativas, propiciar la integración y colaboración en el equipo de trabajo, así como mejorar la toma de decisiones debido a que cuando se comparten ideas y se discuten diferentes perspectivas, es más probable que se tomen decisiones informadas y bien fundamentadas.

Método de mando: Un método de mando adecuado promueve el desarrollo de la identidad como forma de aumentar el sentido de pertenencia, destacando que cuando los trabajadores se identifican con la organización, aumenta su sentimiento de pertenencia y compromiso con la organización. Esto puede mejorar la motivación y el rendimiento, debido a que los colaboradores se sienten más conectados y en compromiso con las metas de la empresa. En mención al método de mando Suárez y Conesa (2022) definen el mando como un poder con responsabilidades, en la que se deben coordinar acciones que contribuyan a la empresa. Por lo tanto, se entiende que el mando se origina con el fin de favorecer la empresa.

Por lo tanto, es preciso destacar que quien ejerza las funciones de mando debe ser capaz de tomar decisiones difíciles y estratégicas, teniendo en consideración los objetivos de la organización y las situaciones de su equipo, propiciando las condiciones el ejercicio de valores como el respeto, la empatía, la tolerancia, la responsabilidad, la honestidad, la colaboración,

la iniciativa. Para Suárez y Conesa (2022) Solo a través de las relaciones de confianza con lo trabajadores se puede ganar la autoridad.

A tal efecto es imprescindible que las relaciones de mando se establezcan bajo una perspectiva de liderazgo caracterizado por una visión clara, así como ser poseedor de habilidades de comunicación efectivas que le permitan transmitir su visión y objetivos a su equipo, así como escuchar puntos de vista y situaciones de los trabajadores, a la vez que es capaz de motivarlos, reconociendo y premiando los logros y desempeño excepcional.

3.2.2. Variable 2: Desempeño Laboral

Definición: Desempeño laboral

El desempeño laboral este compuesto por diferentes factores que inciden en la productividad de la organización para Chávez (2022) se define como la eficiencia de las actividades en el proceso de producción, donde se expresa la cantidad de tiempo necesario para lograr un nivel de producción. Con lo cual, se destaca la relación entre el tiempo y la cantidad de unidades producidas.

Teorías relacionadas al desempeño laboral.

3.2.2.2.1 Teoría del desempeño laboral: Esta teoría estudia, en concreto, el comportamiento de los seres humanos en sus puestos de trabajo, ya que, genera dos puntos de vista, el primero que origina la retroalimentación entre compañeros y el segundo que genera la retroalimentación de forma automática, Hacker desarrolló la teoría del desempeño laboral para demostrar la estrecha relación existente entre el desempeño de las funciones de los trabajadores y sus comportamientos.

Así mismo, según Campbell et al. (1970, p.45), “el desempeño es una conducta laboral que implica la consecución de las metas de la organización”. Por su parte según Sherman, Bohlande y Snell (1999) destaca los factores que se pueden evaluar como: el conocimiento del trabajo, la calidad de trabajo, las relaciones con las personas y la estabilidad emotiva. En el mismo sentido, de acuerdo a Camerón (2005) un

sistema de evaluación del rendimiento es una técnica de gestión de recursos humanos que permite valorar el rendimiento de cada participante en relación con una serie de variables predeterminadas y, en consecuencia, su contribución a la consecución de los objetivos individuales, departamentales y globales de la organización.

En el mismo sentido de ideas, es preciso resaltar que la eliminación de los bajos rendimientos y de las diversas causas de lentitud reduciría el coste de producción hasta tal punto que nuestros mercados nacionales y extranjeros se ampliarían enormemente y podríamos competir más eficazmente con nuestros rivales (Taylor 1969 citado por Carro y Caló 2012).

Dimensiones.

Las dimensiones del desempeño laboral están distribuidas en las funciones laborales, el rendimiento y la productividad.

Funciones laborales: En lo que respecta al desempeño laboral, es esencial que los colaboradores tengan inicialmente el conocimiento sobre sus funciones en la empresa lo que esencialmente les permite tener claridad en las expectativas, cuando los empleados conocen claramente sus funciones y responsabilidades, saben qué se espera de ellos y qué objetivos deben alcanzar. Esto ayuda a evitar confusiones y malentendidos en el trabajo.

Por lo tanto, es necesario destacar que a nivel de las empresas es común el uso de manuales de funciones. En efecto, Toloza y Villamizar (2022) exponen que los manuales de funciones expresan, de manera explícita y funcional, información e indicaciones sobre las actividades, tareas, asignaciones y procesos que se realizan dentro de una empresa y que se ejecutan en el trabajo. Lo cual resulta de gran importancia para garantizar el conocimiento de las funciones de los colaboradores y el adecuado uso

de aptitudes las cuales son los elementos directos de valor para la creación de nuevas posibilidades.

En consecución de ideas, es preciso destacar que las aptitudes laborales se refieren a las habilidades y competencias que posee una persona para desempeñarse efectivamente en un trabajo. Algunas aptitudes laborales importantes incluyen habilidades técnicas, comunicación, liderazgo, resolución de problemas, organización y adaptabilidad. Las cuales son esenciales para hacer frente a los cambios constantes de los que son parte las empresas modernas donde las principales estrategias que usan para fomentar una cultura de adaptación al cambio son la comunicación clara, participación, colaboración y capacitación considerando siempre dar a conocer las funciones.

En relación a lo anterior, Galeano y Ortiz (2020) afirman que la realización de funciones diferentes al cargo del colaborador, tiende a producir una sensación de poca valoración, afectando la motivación. Por lo tanto, la transparencia en las funciones se convierte en un elemento necesario para el adecuado aprovechamiento de las aptitudes de los colaboradores para alcanzar un buen desempeño, el cual depende directamente del cumplimiento de las funciones de manera eficiente para asegurar que los empleados cumplan con sus funciones, es importante proporcionar los recursos necesarios, establecer un sistema de seguimiento y evaluación así como también proporcionar retroalimentación regular a los empleados sobre su desempeño en sus funciones. Esto les permitirá conocer sus fortalezas y debilidades, y trabajar en mejoras.

Rendimiento: En una empresa, el compromiso destaca por ser uno de los valores con mayor efecto en el rendimiento de los colaboradores ya que, suele traer beneficios como una mayor productividad, disminución en la rotación del personal y mayor satisfacción del cliente, este último se debe a que los empleados comprometidos suelen brindar un mejor servicio al cliente, pues están más identificados con la empresa y se esfuerzan por hacer lo mejor posible en el cumplimiento de sus tareas.

Para Taneo et al. (2022) el rendimiento es el resultado del aumento de ventas, rentabilidad y demandas de los productos o servicios. Dicho rendimiento se alcanza mediante el cumplimiento de tareas precisas y estas hacen referencia a la capacidad de una persona para realizar y finalizar con éxito las tareas asignadas. Algunos consejos que siguen la empresa para mejorar el cumplimiento de tareas son el establecer prioridades, la planificación, el mantenerse enfocado, con una actitud positiva, así como también el pedir ayuda y seguir el plan de acción. Complementa Demuner et al (2022) Es necesario en las empresas lograr mayor integración a actividades de alto nivel y las asuman como parte de su estrategia, con el fin de alcanzar rendimientos superiores que logren hacer frente a entornos competitivos donde la innovación es un constante. Lo cual de ningún modo puede realizarse de manera aislada, sino que en lugar de ello debe involucrar el trabajo en equipo.

Es preciso destacar, que en ocasiones el logro de rendimientos es el resultado de un trabajo en equipo bien desarrollado, siendo esta una cualidad que permite el aumento de la creatividad, la generación de ideas y soluciones con mayor diversidad, ya que se involucra a varias personas con diferentes perspectivas y habilidades. En relación a ello, Castillo y Matey (2020) quienes consideran que las organizaciones con mayor innovación desarrollan habilidades que las orientan a alcanzar un mejor rendimiento. Por lo tanto, el lograr un mejor rendimiento resulta de las estrategias aplicadas por parte de las empresas.

Productividad: La productividad es uno de los elementos más importantes de la empresa, para ello es preciso que los colaboradores realicen sus tareas en plazos estimados. Algunas de las razones por las cuales es importante para las empresas es principalmente el alcance de objetivos y metas de manera eficiente, lo que puede mejorar la rentabilidad y el éxito a largo plazo. Así mismo permite, la utilización eficiente de recursos: Las empresas productivas utilizan sus recursos de manera más eficiente y efectiva, lo que puede mejorar la rentabilidad y reducir los costos innecesarios. Lo cual resulta esencial para aumentar la productividad empresarial; para Villanueva (2022) el concepto de productividad se encuentra asociado a la cantidad de resultados logrados en relación a la inversión, con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados por la empresa, a través de actividades planteadas.

En consecuencia, destaca la importancia de la capacidad de producción, en la cantidad de productos o servicios que se pueden generar durante un tiempo determinado. Para lo cual es esencial implementar procesos como la automatización, la capacitación y desarrollo de habilidades, las mejoras en el diseño del producto, el mantenimiento preventivo, la reducción del tiempo de configuración, y el control de calidad para ayudar a reducir los errores y los rechazos

Por otro lado, es oportuno destacar que la productividad se orienta en el cumplimiento de metas siendo importante en una empresa debido a que permite orientar, motivar, medir desempeños, identificar problemas y tomar de decisiones enmarcadas al logro de dichos objetivos. Para ello, se consideran no solo aspectos vinculados a los colaboradores, sino que, además, de acuerdo con Burgos et al (2022) la finalidad es que un 100% de los recursos sean empleados de manera que en un periodo establecido generen ingresos mayores.

3.3. Marco conceptual

Clima organizacional: Es el entorno laboral cuyas características distinguen una organización e influyen sobre comportamiento de los colaboradores (Hernández et al, 2020).

Comportamiento organizacional: Es un complejo grupo de capacidades y respuestas, en la que interactúan, las habilidades, la motivación, y la experiencia lograda en la organización, (Sánchez, 2021).

Eficiencia: Es la capacidad de utilizar de manera óptima los recursos materiales, técnicos y el talento humano para lograr el mejor resultado (Tanta, 2022).

Estándares: Que posee características comunes y por lo tanto representa una referencia, (Tanta, 2022).

Estímulo: Es el nivel de impulso o motivación que se alcanza tras aplicar una acción, (Tanta, 2022).

Estrategia: Es el resultado de la organización de un grupo de elementos para alcanzar un fin, (Mejía, 2022).

Estrés: Estado emocional de presión a la que encuentra sometida un individuo, (Cambroner, 2022).

Expectativas: Es un grupo de sentimientos asociados a cosas a acontecimientos que podrían ocurrir, (Tanta, 2022).

Hostilidad: Es un estado emocional que refleja incomodidad o intolerancia hacia algo específico, (Tanta, 2022).

Identidad: Es un estado de vínculo de un individuo con algo o alguien en particular (Tanta, 2022).

Liderazgo: Es la capacidad de inducir a un grupo hacia el logro de un objetivo (Colmenares, 2022).

Motivación laboral: Es el impulso emocional de un trabajador al desarrollo de sus funciones (Molinar, 2022).

Recompensa: Es la asignación de un beneficio motivado por un logro, (Flórez, 2022).

Satisfacción laboral: Es un grupo de actitudes como resultado de la existencia de aspectos positivos para los trabajadores de la organización (Lugo y Hernández, 2022).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

Enfoque.

La presente investigación, se basa en un estudio cuantitativo debido al uso de procedimientos estadísticos, al respecto Arias et al. (2022) afirman que los estudios cuantitativos miden variables o fenómenos empleando valores numéricos con procesamientos estadísticos. Por lo tanto, la medición de las variables se realizó con procesos estadísticos como el programa SPSS.

Tipo.

Un estudio puede tener dos finalidades, ya sea básica para generar conocimiento teórico, o práctica para aplicar ese conocimiento teórico y generar un cambio. Romero et al (2022) esclarecen que la investigación básica persigue crear teoría o reformular las existentes.

De tal manera, según lo descrito, el presente estudio posee una finalidad básica debido a que busca revelar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de inversiones FISA en el Distrito del Callao, 2023.

Nivel.

En la investigación científica, existen diferentes niveles dentro de los que destaca el exploratorio, el descriptivo, el explicativo y el correlacional, este último será el adoptado debido a que se adapta al nivel de estudio que se desea aplicar en la presente investigación, al respecto, Ramos (2020), aclara que en este nivel surge la necesidad de plantear hipótesis para estudiar la relación entre dos o más variables. En consecuencia, el estudio en desarrollo plantea determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Es preciso aclarar que las investigaciones de acuerdo al número de momentos que se emplea para recolectar la información pueden ser transversales (un solo momento) o longitudinales (varios momentos). En lo que se refiere a los estudios transversales, Manterola, et al (2019), afirma que la característica directa de esta forma de estudio es que la aplicación sea realizada en un solo momento sin que exista un seguimiento. Es decir, los instrumentos no se aplicarían en momentos distintos para determinar un posible cambio del fenómeno en el tiempo para estudiar su evolución con un pre-test y pos-test, sino que en su lugar buscaría generar análisis a partir de la información recolectada desde en un primer momento. A tal efecto, el presente estudio corresponde a un estudio transversal.

4.2. Diseño de Investigación

En mención al diseño, la presente investigación resulta al diseño conocido como no experimental. Arias et al. (2022) establecen que el modelo de diseño no experimental no produce estímulos o condiciones que sometan a las variables, en lugar a ello, los sujetos son evaluados sin modificar su contexto natural. Caso contrario a los diseños experimentales donde se alteran las situaciones del entorno intentando identificar cambios que contribuyan a generar descubrimientos de valor científico.

4.3. Hipótesis general y específicas.

4.3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023.

4.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1:

El nivel comportamiento organizacional y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, se asocian significativamente.

H.E.2:

El nivel de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, se asocian significativamente.

H.E.3:

El método de mando y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, se asocian.

4.4. Identificación de las variables.**Variable 1:**

Clima organizacional

Dimensiones:

Comportamiento organizacional

Relaciones interpersonales

Método de mando

Variable 2:

Desempeño laboral

Dimensiones:

Funciones

Rendimiento

Productividad

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Clima organizacional	D.1: Comportamiento organizacional	MOTIVACIÓN	Te sientes motivado en el área que laboras. Considera usted que el supervisor motiva a sus colaboradores.	Totalmente de Acuerdo (1) De Acuerdo (2) En desacuerdo (3) Totalmente en Desacuerdo (4)	Bajo 15-29 Medio 30-44 Alto 45-60	Variable Cuantitativa Discreta
		ESTRÉS	Te sientes estresado con frecuencia.			
		ACTITUD	El supervisor promueve actitudes positivas. Existe una actitud positiva en el ambiente que labora.			
	D.2: Relaciones interpersonales	SOLIDARIDAD	Considera usted que los colaboradores del área son solidarios. El supervisor fomenta la solidaridad entre los trabajadores del área.			
		CONFIANZA	Existe una buena relación de confianza entre compañeros de trabajo. Usted considera que el supervisor fortalece la confianza entre el equipo de trabajo.			
		COMUNICACIÓN	Existe una buena comunicación entre los miembros del área.			
	D.3: Método de mando	IDENTIDAD	El supervisor fortalece la identidad de los trabajadores. El encargado se identifica con los trabajadores.			
		VALORES	El supervisor promueve los valores de convivencia. Considera usted que los trabajadores practican los valores.			
		LIDERAZGO	Considera usted que el estilo de			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
			liderazgo del supervisor son la adecuadas			
Desempeño laboral	Funciones	CONOCIMIENTO	Conoce usted a que se dedica la empresa. Conoce sus funciones dentro de su área de trabajo.	Totalmente de Acuerdo (1) De Acuerdo (2) En desacuerdo (3) Totalmente en Desacuerdo (4)	Bajo 15-29 Medio 30-44 Alto 45-60	Variable Cuantitativa Discreta
		ACTITUDES	Se adapta con rapidez a cambios en su centro laboral.			
		DESEMPEÑO	Cumple con sus funciones de manera eficiente.			
	Rendimiento	COMPROMISO	Se considera parte de su centro de trabajo.			
		CUMPLIMIENTO DE TAREAS	Demuestra compromiso a la hora de realizar sus tareas. Realiza horas extras para cumplir con sus funciones.			
		TRABAJO EN EQUIPO	Fomenta el supervisor el trabajo en equipo. Considera que sus compañeros cooperan con el logro de objetivos. Tiene problemas para trabajar en equipo.			
	Productividad	EFICACIA	Realiza sus tareas en el plazo estimado.			
		CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN	Cuenta con los recursos necesarios para realizar sus tareas.			
		CUMPLIMIENTO DE METAS	Recibe incentivos por cumplimiento de metas. Sus superiores los motivan hacia el logro de sus objetivos. Considera que su trabajo es reconocido.			

4.6. Población – Muestra

Población.

En la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, laboran 193 empleados entre personal administrativo y operativo quienes a efectos del presente estudio componen la población.

Muestra.

Para Romero et al (2022), la muestra se obtiene cuando no es posible abordar a toda la población. A efectos del presente estudio se abordaron 44 colaboradores del área administrativa y del área operativa.

Tabla 2

Distribución de la población

Tipo de personal	Cantidad de personal	Cantidad de personal de muestra
Administrativo	33	22
Operativo	160	22
Total	193	44

Muestreo

Así mismo, se destaca que de acuerdo a la variedad de muestras se seleccionó el muestreo Intencional. Romero et al (2022), lo definen como el que se toma como base el criterio del investigador, en el cual se decide de una manera justificada lo que será parte de la muestra. A efectos de la presente investigación se ejecutó el desarrollo de un muestreo no estadístico.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Técnica

Se destaca que la encuesta fue la técnica de recolección de información.

Instrumento.

A efectos del presente estudio, el cuestionario se aplicó como instrumento de recolección de información el cual fue validado a través del juicio de 3 expertos, y obtuvo una confiabilidad estimada con el alfa de Cronbach de 0.95, con cual lo define con un instrumento de muy alta confiabilidad.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.

La presente investigación, entre las técnicas de análisis, se utilizó la descripción de tablas y gráficos generados en Excel y SPSS, representándose con el uso del 1 al 4 como escala, donde 1 equivale a completamente desacuerdo y 4 completamente de acuerdo, con los resultados se procedió a definir frecuencias, porcentajes para el análisis descriptivo, así como también se realizó la estimación de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk para determinar las relaciones entre las variables clima organizacional y desempeño laboral a través de tablas y gráficos para luego ser procesados en el programa estadístico SPSS.

Prueba de normalidad

Para el proceso de análisis se realizó la prueba de normalidad con el fin de identificar las características de distribución de los datos obtenidos. Para muestras menores a 50 se utiliza la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y para mayores a 50 se utiliza Kolmogórov-Smirnov según Romero (2016). De tal forma de acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó con el uso de la prueba paramétrica Shapiro-Wilk que los datos respondían a una normalidad no paramétrica por lo que se procedió a aplicar el estadígrafo de la correlación de Spearman.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

La aplicación de instrumentos permitió extraer información sobre las variables relación del clima organizacional y desempeño laboral en empleados en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao, con el objetivo de determinar la relación que existe entre ellas.

A tal efecto se presentan a continuación los resultados de acuerdo a los objetivos específicos, especificando los resultados de la variable en general para luego proceder con las dimensiones respectivas, considerando que en los cuadros el nivel bajo representó menor incidencia negativa o condición que representa situación favorable mientras que el nivel alto significa una mayor condición de problema o situación desfavorable para la empresa.

Tabla 3

Frecuencia de variable clima organizacional.

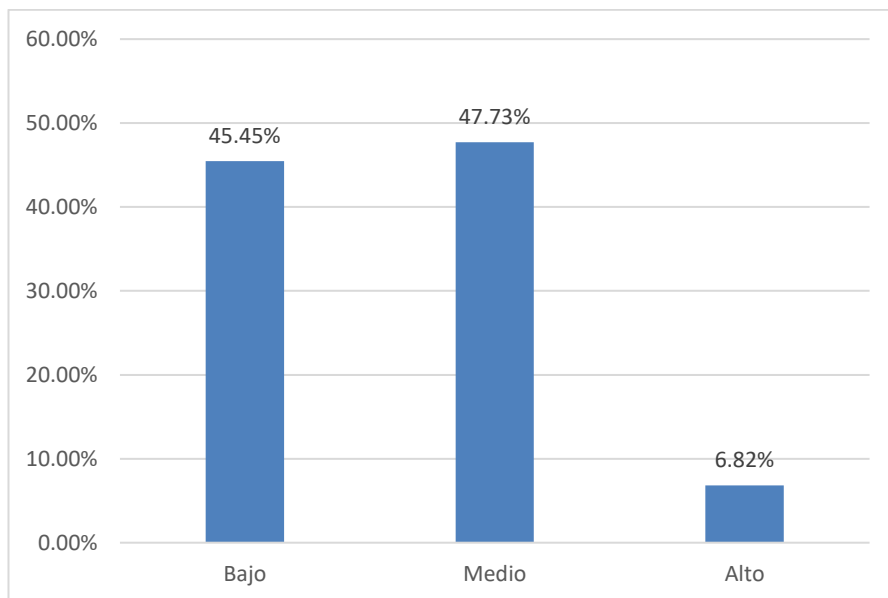
Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	20	45.45%	45.45%
Moderado	21	47.73%	93.18%
Alto	3	6.82%	100.00%
TOTAL	44	100%	

Fuente: Elaboración propia (2023).

En la tabla 3 se observa una tendencia mayoritaria del 47.73% con nivel moderado de riesgo para la variable general de clima organizacional, un 45.45% con nivel bajo de riesgo para la variable general de clima organizacional y un 6.82% nivel alto de riesgo para la variable general de clima organizacional.

Figura 1

Nivel de riesgo de la variable general de clima organizacional en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.



Fuente: Elaboración propia (2023).

En la figura 1 se observa una tendencia con 47.73% de medio riesgo en la variable general de clima organizacional en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao, el 45.45% indica un nivel de riesgo bajo y el 6.82% de riesgo alto, Con lo que se describe que la mayor parte de los encuestados no perciben la variable de clima organizacional como un riesgo para empresa considerando que estos datos representan los promedios de todas sus dimensiones.

Tabla 4

Frecuencias de la dimensión comportamiento organizacional.

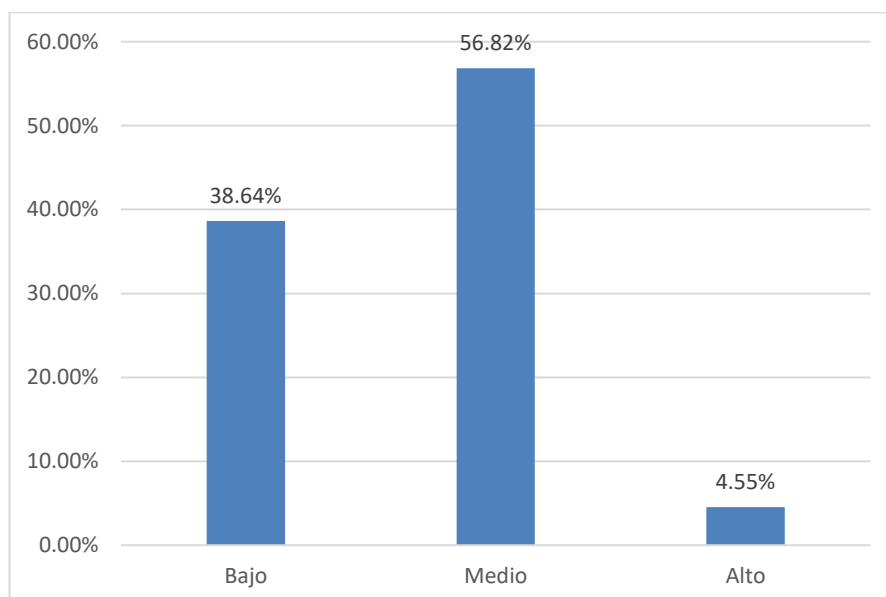
Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	17	38.64%	45.45%
Moderado	25	56.82%	93.18%
Alto	2	4.55%	100.00%
TOTAL	44	100%	

Fuente: Elaboración propia (2023).

En la tabla 4 se evidencia una tendencia del 38.64% con nivel bajo de riesgo para la dimensión de comportamiento organizacional, un 56.82% con nivel moderado de riesgo para la dimensión de comportamiento organizacional y un 4.55% nivel alto de riesgo para la dimensión de comportamiento organizacional.

Figura 2

Nivel de riesgo de la dimensión comportamiento organizacional en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.



Fuente: Elaboración propia (2023).

En la figura 2 se evidencia un 38.64% de nivel bajo, 56.82% de nivel medio de riesgo problemático para la empresa, no se obtuvo ningún resultado que indique nivel de riesgo alto el cual fue de 4.55%. Lo que permite entender que para la mayoría de los encuestados la dimensión de comportamiento organizacional no representa riesgo para empresa.

Tabla 5

Frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales.

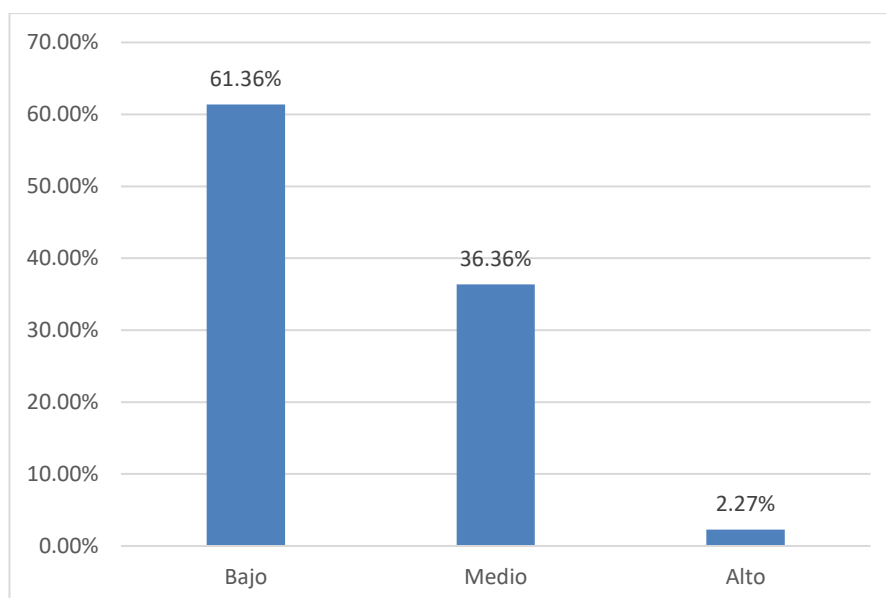
Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	27	61.36%	61.36%
Moderado	16	36.36%	97.73%
Alto	1	2.27%	100.00%
TOTAL	44	100%	

Fuente: Elaboración propia (2023).

En la tabla 5 se muestra una tendencia mayoritaria del 61.36% con nivel bajo de riesgo para la dimensión de relaciones interpersonales, un 36.36% con nivel moderado de riesgo para la dimensión de relaciones interpersonales y un 2.27% nivel alto de riesgo para la dimensión de relaciones interpersonales.

Figura 3

Nivel de riesgo de la dimensión relaciones interpersonales en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.



Fuente: Elaboración propia (2023).

La figura 3 muestra un 61.36% de nivel bajo, 36.36% nivel medio y un 2.27% nivel alto de riesgo problemático para la empresa. Con lo que se describe que la mayor parte de los encuestados no perciben la dimensión de relaciones interpersonales como una dimensión que represente riesgo para la empresa.

Tabla 6

Frecuencias de la dimensión método de mando.

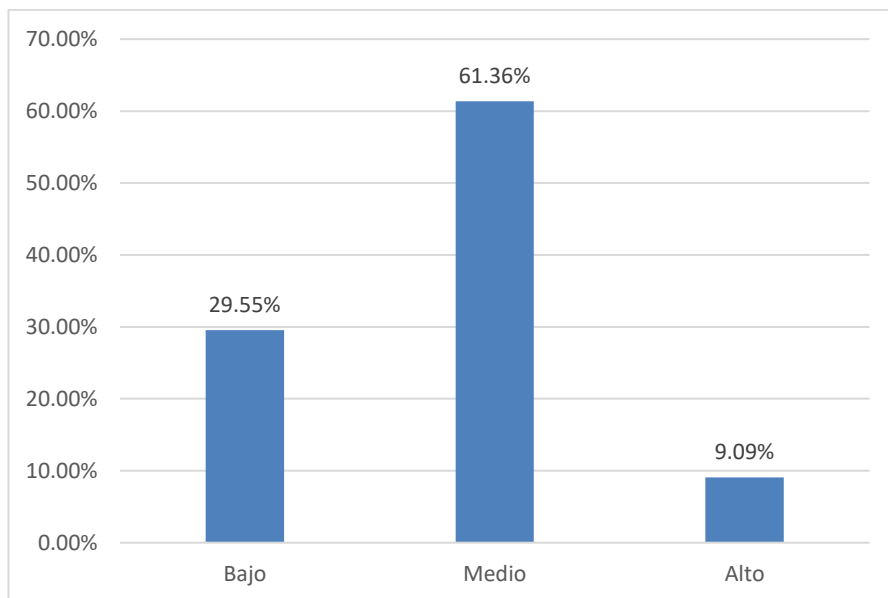
Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	13	29.55%	29.55%
Moderado	27	61.36%	90.91%
Alto	4	9.09%	100.00%
TOTAL	44	100%	

Fuente: Elaboración propia (2023).

En la tabla 6 se evidencia una tendencia del 29.55% con nivel bajo de riesgo para la dimensión de método de mando, un 61.36% con nivel moderado de riesgo para la dimensión de método de mando y un 9.09% nivel alto de riesgo para la dimensión de método de mando.

Figura 4

Nivel de riesgo de la dimensión método de mando en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.



Fuente: Elaboración propia (2023).

Se observa en la figura 4 muestra un 29.55% de nivel bajo, 61.36% de nivel medio y un 9.09% de nivel alto de riesgo problemático para la empresa. Lo cual devela la existencia de debilidades que deberían ser corregidas debido a que su existencia supondría una posibilidad de conflictos posteriores que podría afectar a la organización debido a un 13% que representa un riesgo alto en contextos organizacionales.

Tabla 7

Frecuencia de la variable desempeño laboral.

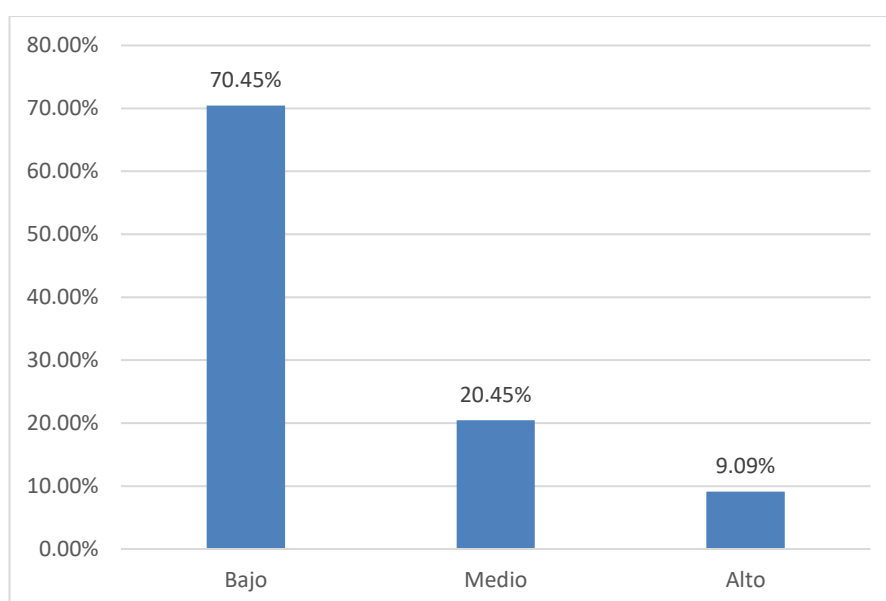
Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	31	70.45%	70.45%
Moderado	9	20.45%	90.91%
Alto	4	9.09%	100.00%
TOTAL	44	100%	

Fuente: Elaboración propia (2023).

En la tabla 7 se observa una tendencia mayoritaria del 70.45% con nivel bajo de riesgo para la variable general de desempeño laboral, un 20.45% con nivel moderado de riesgo para la variable general desempeño laboral y un 9.09% nivel alto de riesgo para la variable general de desempeño laboral.

Figura 5

Nivel de riesgo de la variable desempeño laboral en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.



Fuente: Elaboración propia (2023).

Se observa en la figura 5 muestra un 70.45% de nivel bajo, 20.45% de nivel medio y un 9.09% de nivel alto de riesgo problemático para la empresa. En líneas generales se observa una tendencia de bajo riesgo para la variable a nivel general considerando este resultado como el promedio de las dimensiones que la integran en el presente estudio.

Tabla 8

Frecuencias de la dimensión funciones.

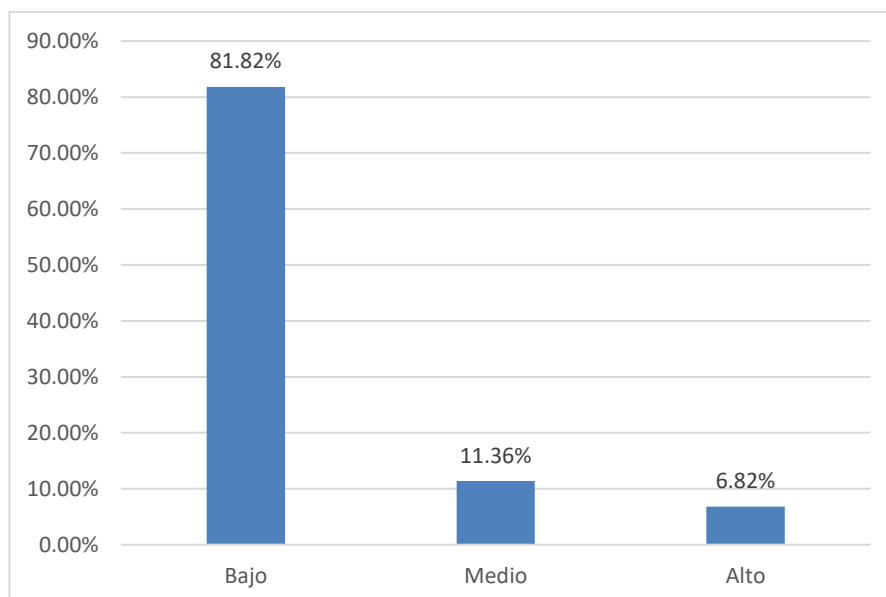
Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	36	81.82%	81.82%
Moderado	5	11.36%	93.18%
Alto	3	6.82%	100.00%
TOTAL	44	100%	

Fuente: Elaboración propia (2023).

Se evidencia en la tabla 8 un 81.82% de nivel bajo de riesgo para la dimensión funciones, un 11.36% con nivel moderado de riesgo para la dimensión funciones y un 6.82% nivel alto de riesgo para la dimensión funciones.

Figura 6

Nivel de riesgo de la dimensión funciones en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.



Fuente: Elaboración propia (2023).

Se observa en la figura 6 muestra un 81.82% de nivel bajo, 11.36% de nivel medio y un 6.82% de nivel alto de riesgo problemático para la empresa. Con lo que se describe que la mayor parte de los encuestados no perciben la dimensión de funciones como una dimensión que represente riesgo para la empresa.

Tabla 9

Frecuencias de la dimensión rendimiento.

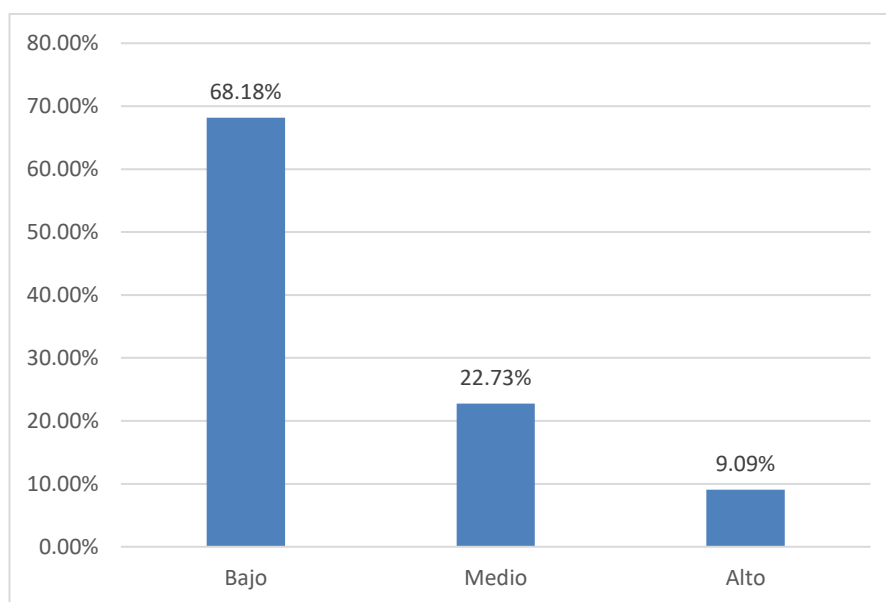
Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	30	68.18%	68.18%
Moderado	10	22.73%	90.91%
Alto	4	9.09%	100.00%
TOTAL	44	100%	

Fuente: Elaboración propia (2023).

Se observa en la tabla 9, un 68.18% de nivel bajo de riesgo para la dimensión rendimiento, un 22.73% con nivel moderado de riesgo para la dimensión rendimiento y un 9.09% nivel alto de riesgo para la dimensión rendimiento.

Figura 7

Nivel de riesgo de la dimensión rendimiento en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.



Fuente: Elaboración propia (2023).

Se observa en la figura 7 muestra un 68.18% de nivel bajo, 22.73% de nivel medio y un 9.09% de nivel alto de riesgo problemático para la empresa. Se devela mediante estos resultados la existencia de debilidades que deberían ser corregidas debido a que su existencia supondría una posibilidad de conflictos posteriores que podría afectar a la organización.

Tabla 10

Frecuencias de la dimensión Productividad.

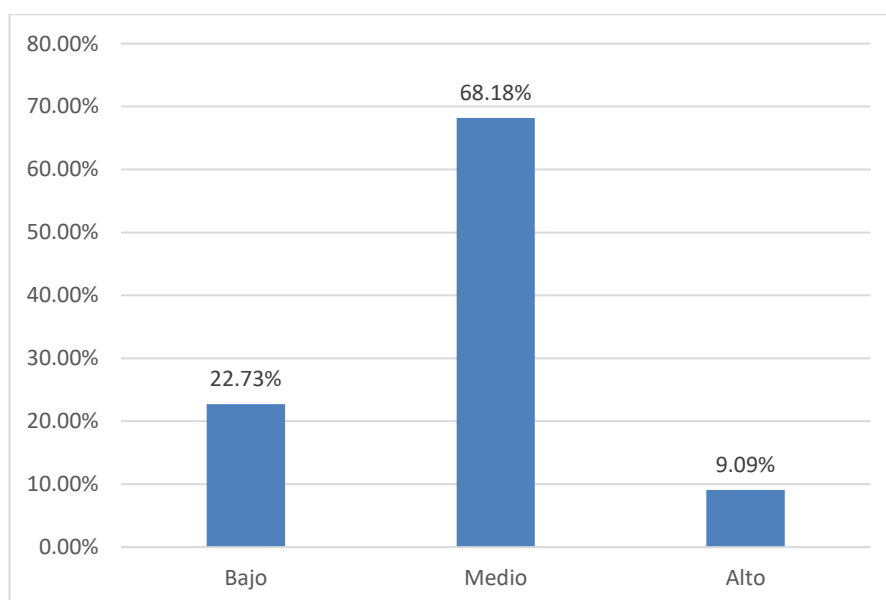
Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	10	22.73%	20.45%
Moderado	30	68.18%	90.91%
Alto	4	9.09%	100.00%
TOTAL	44	100%	

Fuente: Elaboración propia (2023).

En la tabla 10 un 22.73% de nivel bajo de riesgo para la dimensión productividad, un 68.18% con nivel moderado de riesgo para la dimensión productividad y un 9.09% nivel alto de riesgo para la dimensión productividad.

Figura 8

Nivel de riesgo de la dimensión producción en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao.



Fuente: Elaboración propia (2023).

Se evidencia en la figura 8 muestra un 22.73% de nivel bajo, 68.18% de nivel medio y un 9.09% de nivel alto de riesgo problemático para la empresa. Con estos resultados se aprecia la existencia de debilidades que deberían ser corregidas debido a que su existencia supone debilidades para la organización que podría causar problemas estructurales posteriormente.

Tabla 11

Promedios generales de las variables y dimensiones de estudio

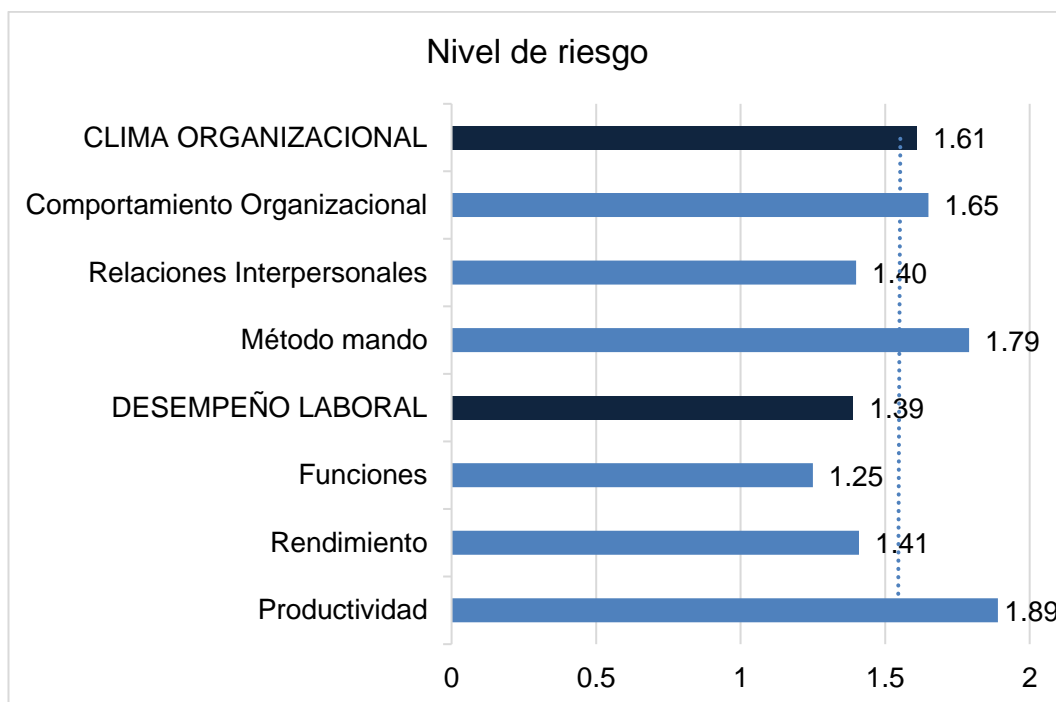
	N	Media
CLIMA_ORGANIZACIONAL	44	1,63
Comportamiento Organizacional	44	1,66
Relaciones Interpersonales	44	1,57
Método de Mando	44	1,75
DESEMPEÑO_LABORAL	44	1,34
Funciones	44	1,25
Rendimiento	44	1,41
Productividad	44	1,86
N válido (por lista)	44	

Fuente: Elaboración propia (2023).

La tabla 11, destaca las valoraciones sobre el nivel de riesgo que representan las dimensiones estudiadas para la empresa, considerando que el valor 1 es riesgo bajo, 2 es riesgo medio y 3 es riesgo alto. Se observa que en el caso de la variable de clima organizacional se obtuvo una media general de 1,63 de riesgo lo que lo ubica en riesgo bajo al igual que el desempeño laboral una media de riesgo general un poco más alta de 1,34. Así mismo se aprecia que de todas las dimensiones la productividad es la que representa un mayor riesgo para la empresa.

Figura 9

Promedio de nivel de riesgo



Fuente: Elaboración propia (2023).

Se observa, en la figura 9 que la dimensión productividad es la que posee mayor nivel de riesgo, seguida por la dimensión método de mando, mientras que la dimensión funciones mostró alcanzar el menor nivel de riesgo seguida por las relaciones interpersonales.

5.2. Interpretación de resultados

En base a los resultados descriptivos de las tablas y gráficos se establece que a nivel general existe una tendencia media de nivel de riesgo, así mismo comparando ambas variables se observa un nivel de riesgo mayor en el clima organizacional que en el desempeño laboral, lo que se puede interpretar como la existencia de mayores resultados en el clima organizacional que proporciona la empresa pero un nivel de desempeño laboral de los trabajadores que no es proporcional, destacando como

fortaleza para la empresa la dimensión de buenas relaciones interpersonales y resultando el principal la dimensión de riesgo la productividad de los trabajadores.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial.

Una vez procesados y presentados los resultados se prosiguió con el análisis de inferencial que permitió establecer relaciones entre las diferentes dimensiones de las variables y de ese modo generar información que permita priorizar acciones en base a las necesidades existentes relacionadas con el clima organizacional y el desempeño laboral, cuyos resultados se muestran a continuación:

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA_ORGANIZACIONAL	,294	44	,000	,749	44	,000
Comportamiento_Organizacional	,339	44	,000	,729	44	,000
Relaciones_Interpersonales	,388	44	,000	,668	44	,000
Método_de_Mando	,339	44	,000	,754	44	,000
DESEMPEÑO_LABORAL	,427	44	,000	,620	44	,000
Funciones	,486	44	,000	,486	44	,000
Rendimiento	,415	44	,000	,641	44	,000
Productividad	,379	44	,000	,711	44	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En base al presente estudio, debido a que la muestra estuvo compuesta por 44 trabajadores, se seleccionó la prueba de Shapiro-Wilk por ser una muestra menor a 50. Así mismo, en base a los resultados se destaca que cuando el valor p es menor que un nivel de significancia predefinido 0,05, se rechaza la hipótesis nula de que los datos provienen de una distribución normal en tal sentido al ser el valor p de ,000 en este estudio se indica que el valor es extremadamente bajo y sugiere que los datos no siguen una distribución normal.

✓ Pruebas de hipótesis

H0: Hay una distribución normal

Ha: No hay distribución normal.

En otras palabras, hay evidencia estadística para afirmar que los datos no siguen una distribución normal en este caso por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

CONFRONTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023.

Tabla 13

Correlaciones de entre las variables desempeño laboral y clima organizacional

		CLIMA_ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO_LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA_ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,425**
		N	44
	DESEMPEÑO_LABORAL	Coeficiente de correlación	,425**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	44

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

Existe una correlación alta moderada de ,425 entre el clima organizacional en el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023.

Hipótesis específica 1:

El nivel comportamiento organizacional y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, se asocian significativamente.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión comportamiento organizacional y la variable desempeño laboral

			Comportamiento _Organizacional	DESEMPEÑO_L ABORAL
Rho de Spearman	Comportamiento_ Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,408**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	44	44
DESEMPEÑO_L ABORAL	DESEMPEÑO_L ABORAL	Coeficiente de correlación	,408**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	44	44

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

Existe una correlación alta de ,408 entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023.

Hipótesis específica 2:

El nivel de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, se asocian.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral

		Relaciones_Inter personales	DESEMPEÑO_L ABORAL
Rho de Spearman	Relaciones_In terpersonales	1,000	,461**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	44	44
	DESEMPEÑO _LABORAL	,461**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	44	44

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

Existe una correlación moderada de ,461 entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023.

Hipótesis específica 3:

El método de mando y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, se asocian.

Tabla 16

Correlación entre la dimensión el método mando y la variable desempeño laboral

		Método_de_Man do	DESEMPEÑO _LABORAL
Rho de Spearman	Método_de_ Mando	1,000	,435**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	44	44
	DESEMPEÑ O_LABORA L	,435**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	44	44

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

Existe una correlación media de ,435 entre método de mando y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023.

Tabla 17

Resumen de las correlaciones entre las dimensiones de clima organizacional y la variable desempeño

			DESEMPEÑO_LABORAL	Comportamiento_Organizacional	Relaciones_Interpersonales	Método_de_Mando
Rho de Spearman	DESEMPEÑO_LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,408**	,461**	,435**
		Sig. (bilateral)	.	,006	,002	,003
	Comportamiento_Organizacional	Coeficiente de correlación	,408**	1,000	,667**	,746**
		Sig. (bilateral)	,006	.	,000	,000
	Relaciones_Interpersonales	Coeficiente de correlación	,461**	,667**	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	,002	,000	.	,000
	Método_de_Mando	Coeficiente de correlación	,435**	,746**	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	,000	,000	.

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

En lo que respecta al análisis inferencial de datos a nivel general se halló una correlación moderada de ,425 entre el clima organizacional en el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023. Destacando que más alta correlación con el desempeño laboral se observó en la dimensión de relaciones interpersonales con un valor de ,461 y la menor correlación perteneció a la dimensión comportamiento organizacional con una correlación media de ,408. Lo que indica que si se desea a nivel de la gerencia mejorar el desempeño laboral es necesario coordinar acciones efectivas orientadas a fortalecer las relaciones interpersonales.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

¿Cuál es la relación del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023?

7.1 Comparación de resultados.

Se destaca que entre los resultados obtenidos el método de mando se ubicó en la dimensión con mayor nivel de riesgo la variable clima organizacional, un resultado que concuerda con Almazán (2019) quien encontró como principal problema el sistema autoritario que aplica y que corresponde a un entorno cerrado y una estructura estricta y crea un ambiente de trabajo desfavorable, que rige el entorno laboral de la empresa, determinando también que existe una fuerte correlación entre el clima organizativo y la productividad del personal. Al igual que Mendoza (2019) quien también encontró que existe una conexión muy fuerte entre el desempeño laboral y el clima organizativo, que puede ser beneficioso o desfavorable para la empresa.

En el mismo sentido, Andrade y Bedoya (2022) descubrió que, en el caso de Colombia, el ambiente de trabajo y la motivación de los empleados están estrechamente relacionados. Lo cual concuerda con Villamizar et al. (2022) quien determinó que el entorno de trabajo tiene un impacto significativo en la productividad de una empresa porque fomenta el trabajo en equipo y permite alcanzar objetivos compartidos de forma más eficiente y eficaz. Esto se traduce en una mayor satisfacción y eficacia de los clientes y una mayor satisfacción de los clientes. Es importante que los empleados se lleven bien entre sí para que la empresa crezca y se desarrolle. Esto ayuda a forjar vínculos que repercuten positivamente en el desempeño de la empresa y reducen la probabilidad de problemas al proporcionar importantes herramientas de socialización.

Schab (2023) concluyó que la intervención surgida en su investigación conlleva un proceso donde la participación social es de gran importancia, lo cual precisa entender que todos tienen una parte de responsabilidad individual y un deber social tanto dentro como fuera de la institución.

Villegas (2022) quien obtuvo, que el clima organizacional fue de 93.9%, por su parte el nivel desempeño hacia el jefe de área obtuvo un puntaje de 246, equivalente al 82%; los colaboradores obtuvieron un promedio de 225.2, equivalente al 90.1%, con lo que se muestra una relación que indica que a mejor clima laboral mayores serán los desempeños.

Fanzo (2021) concluye que la red de salud de Lambayeque tiene que mejorar tanto el nivel de clima organizacional como el desempeño laboral. Así mismo, el estudio exhorto a crear entornos de trabajo acogedores utilizando diversas tácticas diseñadas para mejorar las conexiones entre compañeros, la identificación de la cultura institucional, la buena aplicación de los valores y el mejor uso del liderazgo.

En el caso del presente estudio halló una correlación de ,425 lo cual lo ubica como una correlación moderada en una empresa donde el mayor problema detectado fue la productividad. Por su parte, la mayoría de los estudios considerados en la investigación habrían obtenido correlaciones más altas en el caso Frias (2021) quien concluyó que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la institución de 0,99, para lo cual se habrían considerado las dimensiones recompensa, riesgos y desafíos, calor y cordialidad, cooperación y apoyo, estándares, conflictos, identidad, donde se destacó que la dimensión estándares relacionada a la presión por alcanzar altos niveles de producción obtuvo la mayor correlación con un 0,98. Así mismo Bojórquez (2021) obtuvo la existencia de una fuerte correlación de $Rho = 0,734$, entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Así mismo, Mimbela (2023) encontró una relación significativa de ($Rho = 0,632$; $p = 0,000$) entre clima organizacional y desempeño de los trabajadores en la organización, lo que indica mientras mejores sean las

condiciones del ambiente de trabajo, los trabajadores logran alcanzar mejores desempeños o rendimiento en sus funciones. De igual modo

De igual modo Lipa (2020) concluyó que entre clima organizacional y desempeño se da la existencia de una relación laboral, lo que sería demostrado inicialmente con el resultado de p. valor menor a 0,05 y Rho de Spearman =0.77. En el caso de Galleros (2023), develo un nivel de significación de 0 y un coeficiente correlacional de Spearman de ,470. En base a estos hallazgos, se afirmó que existe una gran relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de marcas populares de snacks que se desarrollan en Lima. En consecuencia, cualquier acción que se tome vinculada al clima organizacional generará efectos sobre el desempeño laboral, así como sobre las dimensiones de actitud, experiencia y calidad del trabajo.

De igual forma, Quispe (2023), obtuvo una relación significancia alta entre el clima organizacional y desempeño laboral. Destacando que el involucramiento y las condiciones laborales como las dimensiones de mayor impacto. Por lo que se exhorto a la administración de la empresa de cafeterías de Starbucks al desarrollo de algunos cambios para la financiación de actividades sociales complementadas con actividades y capacitaciones, con frecuencia mensual donde se destaque la importancia de trabajar en grupo, y la aplicación de estrategias como el premiar periódicamente a los mejores trabajadores. En el caso de De La Cruz (2023) concluyo que el 18.8% de los entrevistados perciben un clima organizacional inadecuado, el 50.6% regular y el 30.6% adecuado; lo que marca una tendencia media alta, por su parte en lo que refiere a la satisfacción laboral el 21.2% la describe como baja, el 48.2% la establece como media y el 30.6% alta.

Finalmente se destaca el estudio Méndez (2023) quien descubrió la existencia de correlaciones positivas entre las dos variables, lo que indica que las decisiones tomadas en una afectarán al crecimiento de la otra y viceversa. Con la ayuda de estos resultados, se pudo determinar las variables que son más importantes a la hora de comparar los diversos factores relacionados con el clima que se tuvieron en cuenta para este

estudio, incluidos la comunicación, el liderazgo, las relaciones en el trabajo, así como también el reconocimiento y la participación. Se pudo concluir, la existencia de una relación de variables entre ellas mismas, en el caso de las relaciones laborales con grandes proporciones. Así bien, se determinó la existencia de un vínculo entre estas variables, a veces fuerte y positivo, como en las relaciones de trabajo. Estos resultados permitirán orientar a la organización en todos los ámbitos, ayudando al cumplimiento de los objetivos institucionales, para lo que se aconsejaron un conjunto de acciones a poner en práctica en los correspondientes planes y programas de actuación. Permitiendo a su vez el intercambio de conocimientos con instituciones similares.

CONCLUSIONES

Finalizada la investigación se encontró que en la empresa inversiones FISA en el distrito del Callao para el año 2023, existe una tendencia general de nivel de riesgo baja, en relación al clima organizacional y el desempeño laboral, así mismo, fue posible detectar la existencia de condiciones aceptables en el clima organizacional que proporciona la empresa, pero un nivel de desempeño laboral de los trabajadores que amerita revisión y que en todo caso no es proporcional a las condiciones adecuadas que se brindan en el ambiente de trabajo. En lo que respecta al análisis inferencial de datos a nivel general se halló una correlación moderada de ,425 entre el clima organizacional en el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023.

Así mismo, se destaca que el comportamiento organizacional tuvo la menor correlación con el desempeño laboral con un valor de ,408 que representa una correlación moderada, lo que podría indicar que entre todas las dimensiones es esta que la que requeriría a nivel gerencial de menor inversión al momento de establecer prioridades en la aplicación de acciones para mejorar el desempeño laboral.

De igual forma, la más alta correlación entre las dimensiones con el desempeño laboral fue las relaciones interpersonales con .461, lo que indica que si se desea a nivel de la gerencia mejorar el rendimiento laboral es necesario coordinar acciones efectivas orientadas a priorizar el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Finalmente, se destaca que la correlación entre dimensión el clima organizacional y el método de mando fue de .435. Ello indicaría que las relaciones de mando no influyen con gran impacto en el rendimiento laboral. Lo que la ubica con una correlación moderada resaltando de este modo que el comportamiento organizacional influye de manera positiva pero no trascendental en el desempeño laboral en el contexto dado en la empresa estudiada.

RECOMENDACIONES

1. A la gerencia de la empresa se le exhorta generar acciones que permitan el fortalecimiento de una visión y valores de la empresa, a través de la asignación de espacios visibles, correos, y actividades institucionales donde se destaque este tipo de contenido.
2. Crear canales de comunicación entre la gerencia y los trabajadores con la finalidad de permitir espacios que faciliten la expresión de opiniones y sugerencias, así como la consideración de aportes en la toma de decisiones.
3. Emplear herramientas para la información sobre los acontecimientos de la empresa por medio de reuniones regulares, boletines informativos, plataformas de colaboración en línea y redes sociales corporativas.
4. Implementar la realización de proyectos interdepartamentales y la creación de grupos de trabajo multidisciplinarios para permitir la interacción entre los empleados de los distintos departamentos a fin de fortalecer sus relaciones laborales.
5. Capacitaciones en temas relacionados a liderazgo, inclusión y conciliación laboral con la finalidad de fortalecer, un ambiente de motivación, respeto y empatía que contribuya a la estabilidad emocional de los trabajadores y en efecto a su rendimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almazan, I. (2023). *Clima laboral y el desempeño de los recursos humanos en la empresa Ángeles SA de CV*. [Tesis de Maestría, Universidad autónoma del Estado de Morelos]. Repositorio institucional UAEM. <http://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/3220>
- Andrade, Vy Bedoya, J (2022). *El clima organizacional y la motivación laboral, componentes esenciales en la productividad de las empresas de Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad autónoma del Estado de Morelos]. Repositorio institucional Área Andina. <https://digitek.areandina.edu.co/handle/areandina/4553>
- Arias Gonzáles, J. L., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittman, T., y Vasquez-Pauca, M. J. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3109>
- Arias, J. Holgado, J., Tafur T., y Vásquez M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. (Primera Edición Digital 2022) <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3109>
- Bojórquez Aramburú, H. M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76393>
- Brunet, L. (1987) *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMS <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>
- Burgos, A., Cabrera, E. y Salazar P. 2022) Gestión de almacenes y productividad empresarial en una empresa constructora de la ciudad

de Tarapoto, 2022. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV.

Calderón, D. y Carranza, L. (2022). *Diseño organizacional basado en el Modelo Daft para mejorar la eficiencia personal en la empresa Constructora CRB EIRL-Chiclayo 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109124>

Campbell et al (1970) *Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los colaboradores en una empresa de tecnología en lima metropolitana*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias]. Repositorio Institucional UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626180/Bartra%20RK.pdf.txt;jsessionid=527A09E99862842516EBFB720CE12161?sequence=5>

Castillo, J., y Matey, J. (2020). The mediating role of personnel training between innovation and performance: Evidence from the German pharmaceutical industry. *Management Letters*, 20(3), 41-52. <http://hdl.handle.net/10810/49122>

Chávez, E. (2022). *Modelo de inventarios basado en la cantidad de pedidos de producción para mejorar la productividad en SINAR Perú SAC, Apurímac 2021*. [Tesis de Ingeniería Industrial de la Universidad Cesar Vallejos] Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88738>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores. (Revista Me. Graw Hill, Administración de los Recursos Humanos Traducido de la novena edición de Recursos humanos—O capital humano das organizações. <https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/handle/bhp/565>

Culquimboz, M. (2019). *Plan de mejora para el clima organizacional del personal de enfermería del hospital regional virgen de Fátima Chachapoyas-región Amazonas* [Tesis de Maestría, Universidad

Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32409>

Dávila, G., y Guerrero, R. (2021). *Relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, Cajamarca 2021*. [Tesis de Licenciatura en Administración de la Universidad Cesar Vallejos]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83889>

De La Cruz, I. (2023). *Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106409>

Demuner, M., Saavedra, M, y Cortes, M. (2022). Business Performance, Resilience and Innovation in SMEs. *Investigación administrativa*, 51(130).
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v51n130/2448-7678-ia-51-130-00001.pdf>

DemunerM. Delgado, A. yVargas E. (2022). Innovación y rendimiento: relación mediada por la orientación al aprendizaje y al mercado en empresas mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 38(162), 82-94
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782022000200001#B19

Fanzo, Z. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53259>

Frias, E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Salud Amazonas, Chachapoyas* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72177>

Galarza, R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica*

6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>

Galeano, G.yOrtiz, M.(2020). *Guía para el diseño de los manuales de funciones y perfiles por competencia para la empresa Realidad Colombia SAS en Dosquebradas, Risalaralda, año 2020*. [Trabajo de Licenciatura, Universidad Católica de Pereira]. Repositorio Institucional UCP. <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/6843>

Gallegos, R. (2023). *Clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana-2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107097>

Gallegos, R. (2023) *Clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana-2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107097>

Lewin (1951) El clima laboral en cuestión. revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales* 56(1) pp. 5. <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>

Lipa, J. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos] Repertorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47633>

Litwin y Stringer(1968) Desarrollo-de-un-plan-estrategico-de-mercadotecnia-como-instrumento-para-reposicionar-una-PYME-de-servicios-financieros, *Revista Congreso Internacional de Investigación en Contaduría y Administración*. 2 (1), pp. 14. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/687>

Méndez Navarro, L. R. (2023). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos, en la Municipalidad Distrital de*

Barranco, 2022. [Tesis de Doctorado, Universidad Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6890>

Méndez, L. (2023). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos, en la Municipalidad Distrital de Barranco, 2022.* [Tesis de Doctorado en Administración de la Universidad Ica Garcilaso de la Vega] <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6890>

Mendoza, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Beta en el distrito de Chincha Baja en el año 2019.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica] Repositorio Institucional Autonomade Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1313>

Mimbela, J. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Konecta, Chiclayo 2022.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10692>

Pando, J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en Latinoamérica. Una revisión de la literatura científica durante los últimos 15 años.* [Tesis de licenciatura, Universidad privada del norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31662>

Quispe, E. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de tiendas de Starbucks, Lima-2021.* [Tesis de Licenciatura en Psicología de la Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio Institucional [ulasamericas. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/123456789/3453](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/123456789/3453)

Quispe, E. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de tiendas de Starbucks, Lima-2021.* [Tesis de Licenciatura en Psicología de la Universidad Peruana de las

Américas] Repositorio Institucional [ulasamericas.
http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/123456789/3453](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/123456789/3453)

Reichers, A.E. y Schneider, B. (1990). *Climate and culture: An evolution of constructs*. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
<https://www.grandespymes.com.ar/2017/08/26/desarrollando-un-clima-organizacional-optimo/>

Salvador, G.y Soto, A.(2022). *Relaciones interpersonales en los trabajadores administrativos de la empresa saluslaboris SAC del distrito de San Borja-Lima, 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] Repositorio Institucional handle. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6889>

Sánchez, S. (2022). *Comportamiento organizacional y el proceso de diseño arquitectónico en la facultad de arquitectura de una universidad de Lima Sur, 2021*. [Tesis de Maestría en Administración de Negocios de la Universidad Cesar Vallejos] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84678>

Schab (2023) *Diagnóstico e Intervención del Clima Laboral del Departamento de Enfermería, del Hospital Justo José de Urquiza, CdeIU – Entre Ríos – Argentina, durante el período junio a octubre de 2022*. [Tesis de Maestría y Gestión de Sistemas y Servicios de Salud de la Universidad Nacional del Rosario] <http://hdl.handle.net/2133/25179>

Schab, M. (2023). *Diagnóstico e intervención del clima laboral del Departamento de Enfermería, del Hospital Justo José de Urquiza, CdeIU–Entre Ríos–Argentina, durante el período junio a octubre de 2022* (Master'sthesis).[Tesis de Maestria en Gestion de Sistemas y Servicio de Salud de la Uniersidad Nacional del Rosario] Repositorio Institucional unr <http://rephip.unr.edu.ar/xmlui/handle/2133/25179>

Sherman Bohlande y Snell (1999) Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Revista ciencia y cultura*, (8), 123-131.<http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n8/a15.pdf>

- Suárez, M.yConesa, M.(2022). El mandato de los líderes y la obediencia de los colaboradores. La importancia del liderazgo compartido. [Material Docente [Universitat Politècnica de València. Departamento de Organización de Empresas - Departament d'Organització d'Empreses](#) 2022]
- Taneo,S.Noya, S., Melani, M. y Setiyati, E. (2022). The Role of Local Government in Improving Resilience and Performance of Small and Medium-Sized Enterprises in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(3), 245-256. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782022000200001#B65
- Tolozá, J. y Villamizar, J. (2022). *Impacto del manual de funciones y cargos como alternativa para optimizar el proceso de gestión de talento humano en las Pymes*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica de Santander]. Repositorio Institucional uts. <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/10245>
- Villamizar, L. Masías, Y. Amado, A., Velandia, Y. y Mora, D (2022). *Análisis del Clima Organizacional para la empresa Maya Transportes de Colombia SAS*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Abierta a Distancia – UNAD]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/52921>
- Villamizar, L., Masías, Y., Amado, A., Velandia, Y.y Mora, D. Análisis del Clima Organizacional para la empresa Maya Transportes de Colombia SAS. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/52921>
- Villanueva Pineda, A. T. (2022). *Gestión de almacenes y productividad empresarial en una empresa constructora de la ciudad de Tarapoto, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96450>
- Villegas, M. (2022). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de contabilidad de la empresa Fish Ecuador*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Guayaquil]

Repositorio

Institucional

UG

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/60429/1/INCIDENCIA%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf>

Villegas, M. (2022). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de contabilidad de la empresa Fish Ecuador (bachelor's thesis, universidad de Guayaquil-facultad de ciencias psicológicas)*. Repositorio Institucional UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/60429/1/INCIDENCIA%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Relación del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023.

Responsables: Luis Custodio Morales y Josseline Romina Parraviccini Ore

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1 ¿Existe asociación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023?</p> <p>P.E.2 ¿Existe asociación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023?</p> <p>P.E.3 ¿Existe asociación entre el método de mando y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1 Determinar si el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, se asocian.</p> <p>O.E.2 Determinar si las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, se asocian.</p> <p>O.E.3 Determinar si el método de mando y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, se asocian.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E.1 El nivel comportamiento organizacional y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, se asocian significativamente.</p> <p>H.E.2 El nivel de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, se asocian significativamente.</p> <p>H.E.3 El método de mando y el desempeño laboral en empleados de inversiones FISA en el distrito del Callao, 2023, se asocian.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Comportamiento organizacional - D.2: Relaciones interpersonales - D.3.: Método de mando <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Funciones - D.2: Rendimiento - D.3.: Productividad 	<p>Enfoque: Tipo de investigación: Cuantitativa</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: De campo</p> <p>Población:</p> <p>Muestra:</p> <p>Técnica e instrumentos: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de datos: Análisis descriptivos de porcentajes frecuencias, y distribución de normalidad. Análisis inferenciales correlacionales.</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO N° 1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Lea atentamente las siguientes preguntas y conteste el cuestionario teniendo en cuenta la siguiente escala.

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
4	3	2	1

	ITEMS	PUNTUACIÓN			
		1	2	3	4
	Comportamiento organizacional				
1	Te sientes motivado en el área que laboras.				
2	Considera usted que el supervisor motiva a sus colaboradores.				
3	Te sientes estresado con frecuencia.				
4	El supervisor promueve actitudes positivas.				
5	Existe una actitud positiva en el ambiente que labora.				
	Relaciones interpersonales				
6	Considera usted que los colaboradores del área son solidarios.				
7	El supervisor fomenta la solidaridad entre los trabajadores del área.				
8	Existe una buena relación de confianza entre compañeros de trabajo.				
9	Usted considera que el supervisor fortalece la confianza entre el equipo de trabajo.				
10	Existe una buena comunicación entre los miembros del área.				
	Método de mando				
11	El supervisor fortalece la identidad de los trabajadores.				
12	El encargado se identifica con los trabajadores.				
13	El supervisor promueve los valores de convivencia.				
14	Considera usted que los trabajadores practican los valores.				
15	Considera usted que el estilo de liderazgo del supervisor son la adecuadas				

CUESTIONARIO N° 2 DESEMPEÑO LABORAL

Lea atentamente las siguientes preguntas y conteste el cuestionario teniendo en cuenta la siguiente escala

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
4	3	2	1

	ITEMS	PUNTUACIÓN			
		1	2	3	4
	FUNCIONES				
1	Conoce usted a que se dedica la empresa				
2	Conoce sus funciones dentro de su área de trabajo				
3	Se adapta con rapidez a cambios en su centro laboral				
4	Cumple con sus funciones de manera eficiente				
	RENDIMIENTO				
5	Se considera parte de su centro de trabajo				
6	Demuestra compromiso a la hora de realizar sus tareas				
7	Realiza horas extras para cumplir con sus funciones				
8	Fomenta el supervisor el trabajo en equipo				
9	Considera que sus compañeros cooperan con el logro de objetivos				
10	Tiene problemas para trabajar en equipo				
	PRODUCTIVIDAD				
11	Realiza sus tareas en el plazo estimado				
12	Cuenta con los recursos necesarios para realizar sus tareas				
13	Recibe incentivos por cumplimiento de metas.				
14	Sus superiores los motivan hacia el logro de sus objetivos				
15	Considera que su trabajo es reconocido				

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante : Leonardo Guzmán Almeyda
 1.2 Cargo e Institución donde labora : Docente Universidad Autónoma de Ica
 1.3 Nombre del Instrumento : Clima Organizacional
 1.4 Objetivo de la Evaluación : Validar el instrumento de Clima Organizacional
 1.5 Autor (a) del Instrumento : Nataly Estefanía Mendoza Ayauca
 Alfredo Peve Manrique

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.			60%		
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas			60%		
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría sobre clima organizacional			60%		
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.			60%		
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.			60%		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los procesos de clima organizacional.			60%		
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.			60%		
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores			60%		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva			60%		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60%

Lugar y fecha Chuzen 03 de Noviembre del 2019

Firma del Experto Informante

D.N.I. Nº 4576764

Grado Mg. Investigación y Docencia Universitaria

Teléfono 056200714

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante : Leonardo Guzmán Almeyda
 1.2 Cargo e Institución donde labora : Docente Universidad Autónoma de Ica
 1.3 Nombre del Instrumento : Desempeño Laboral
 1.4 Objetivo de la Evaluación : Validar el Instrumento de Clima Organizacional
 1.5 Autor (a) del Instrumento : Nataly Estefanía Mendoza Ayauca

Alfredo Peve Manrique

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.			60%		
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas.			60%		
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría sobre el desempeño laboral.			60%		
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.			60%		
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.			60%		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los procesos del desempeño laboral.			60%		
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.			60%		
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.			60%		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva			60%		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60%

Lugar y fecha Chincha 05 de Noviembre del 2019


 Firma del Experto Informante

D.N.I. Nº 45765764

Grado Mg. Investigación y Docencia Universitaria

Teléfono 756984224

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante : Mario Cesar Huallanca Contreras
 1.2 Cargo e Institución donde labora : Docente Universidad Autónoma de Ica
 1.3 Nombre del Instrumento : Desempeño Laboral
 1.4 Objetivo de la Evaluación : Validar el instrumento de Clima Organizacional
 1.5 Autor (a) del Instrumento : Nataly Estefanía Mendoza Ayauca

Alfredo Peve Manrique

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.			60%		
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas			60%		
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría sobre el desempeño laboral.			60%		
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.			60%		
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.			60%		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los procesos del desempeño laboral.			60%		
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.			60%		
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.			60%		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva			60%		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60%

Lugar y fecha *CHINCHA ALTA 05 NOV 2019*



Firma del Experto Informante
 D.N.I Nº *21813726*
 Grado *MAGISTER*
 Teléfono *921264178*

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante : Mario Cesar Huallanca Contreras
 1.2 Cargo e Institución donde labora : Docente Universidad Autónoma de Ica
 1.3 Nombre del Instrumento : Clima Organizacional
 1.4 Objetivo de la Evaluación : Validar el instrumento de Clima Organizacional
 1.5 Autor (a) del Instrumento : Nataly Estefanía Mendoza Ayaucaan
 Alfredo Peve Manrique

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.			60%		
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas			60%		
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría sobre clima organizacional			60%		
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los items.			60%		
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.			60%		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los procesos de clima organizacional.			60%		
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.			60%		
COHERENCIA	Entre los items e indicadores.			60%		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva			60%		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60%

Lugar y fecha CHINCHA ALTA 05 NOV 2019


 Firma del Experto Informante
 D.N.I Nº 21813726
 Grado MAGISTER
 Teléfono 921264178

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante : José Huamán Narvay
 1.2 Cargo e Institución donde labora : Docente Universidad Autónoma de Ica
 1.3 Nombre del Instrumento : Desempeño Laboral
 1.4 Objetivo de la Evaluación : Validar el instrumento de Desempeño Laboral
 1.5 Autor (a) del Instrumento : Nataly Estefanía Mendoza Ayauca

Alfredo Peve Manrique

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.				68%	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas				68%	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría sobre el desempeño laboral.				68%	
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.				68%	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				68%	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los procesos del desempeño laboral.				68%	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				68%	
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.				68%	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva				68%	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se puede aplicar el instrumento en la Investigación, porque presenta coherencia y validez.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

68%

Lugar y fecha



Firma del Experto Informante
 D.N.I Nº 21851873
 Grado Doctor
 Teléfono 956 248895

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del Informante : José Huamán Narvay
 1.2 Cargo e Institución donde labora : Docente Universidad Autónoma de Ica
 1.3 Nombre del Instrumento : Clima Organizacional
 1.4 Objetivo de la Evaluación : Validar el Instrumento de Clima Organizacional
 1.5 Autor (a) del Instrumento : Nataly Estefanía Mendoza Ayauca
 Alfredo Peve Manrique

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.				65%	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas				68%	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría sobre clima organizacional				68%	
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.				68%	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				68%	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los procesos de clima organizacional.				68%	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				68%	
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.				68%	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva				68%	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable el instrumento en la investigación porque presenta coherencia y validez.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

68%

Lugar y fecha



Firma del Experto Informante
 D.N.I. Nº 21851873
 Grado Doctor
 Teléfono 956248895

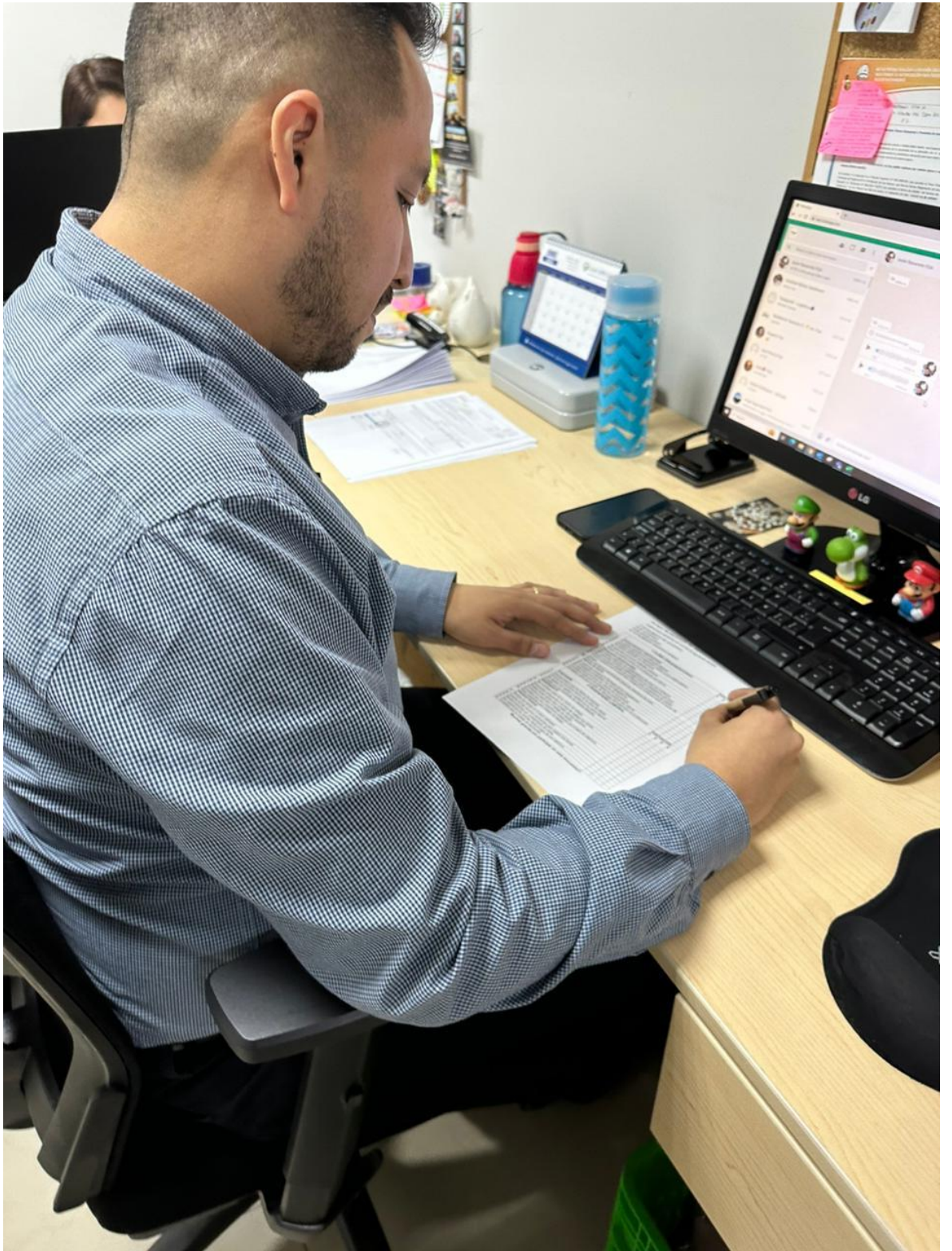
Anexo 4: Base de datos

Datos acomodados en relación a las variables, dimensiones e ítems

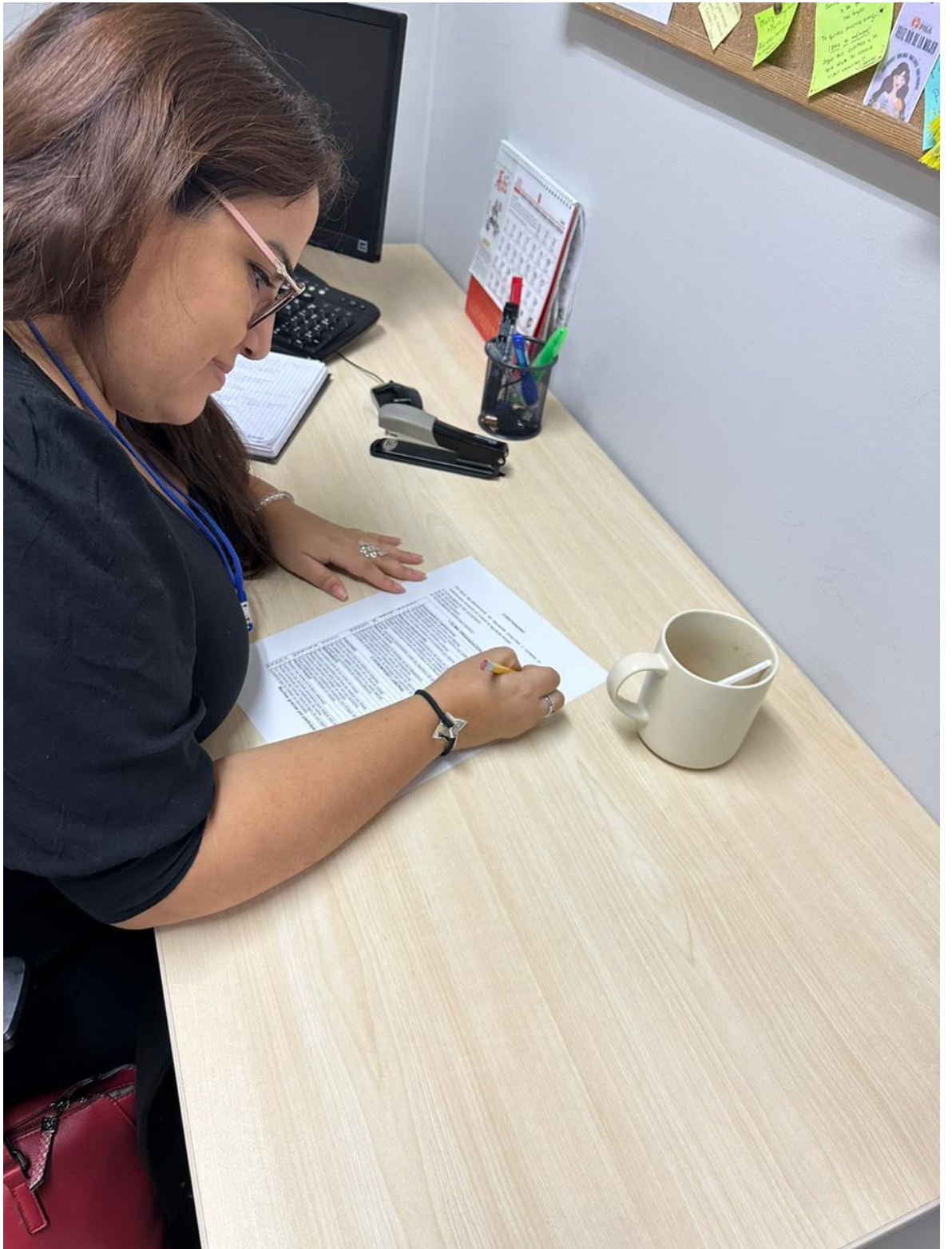
ENCUESTADOS	V 1 Clima organizacional															V2 Desempeño laboral														
	D1 Comportamiento organizacional					D2 Relaciones interpersonales					D3 Método de mando					D1 Funciones			D2 Rendimiento					D3 Productividad						
	MOTIVACIÓN		ESTRÉS		ACTITUD	SOLIDARIDAD		CONFIANZA		COMUNICACIÓN	IDENTIDAD		VALORES		LIDERAZGO	CONOCIMIENTO		ACTITUDES	DESEMPEÑO	COMPROMISO	CUMPLIMIENTO DE TAREAS		TRABAJO EN EQUIPO			EFICACIA	CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN	CUMPLIMIENTO DE METAS		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	3	2	1	1	4	1	1	4	1	2	2	1	3
4	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	3	4	2	2	1	1	1
5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4
6	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	4	2	2	1
7	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1
8	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	2
10	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3
11	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2
12	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1
13	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	4	3	2	2	1	3	3	3	3
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2
17	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2

18	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	2	2	2	2	2	1
20	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
21	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
22	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	4	2	1	1	2	2	3	2	2	
23	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	3	3	3	
24	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
25	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	3	3	2	
26	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	
27	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	3	3	2	
28	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	2	
29	1	3	2	2	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	3	3	4	
30	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	3	3	3	
31	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2	3	3	2	
32	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	1	3	3	2	
33	3	3	4	2	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	
34	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	1	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	3	3	
35	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	4	3	3	
36	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	3	3	
37	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	3	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	
38	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	3	3	2	
39	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	3	3	
40	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	
41	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	3	4	3	
42	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	
43	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	3	3	3	2	
44	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	

Anexo 5: Evidencia fotográfica









Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %

INDICE DE SIMILITUD

11 %

FUENTES DE INTERNET

4 %

PUBLICACIONES

4 %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3 %

2

repositorio.autonmadeica.edu.pe

Fuente de Internet

3 %

3

Submitted to Universidad Autónoma de Ica

Trabajo del estudiante

1 %

4

rehip.unr.edu.ar

Fuente de Internet

1 %

5

repositorio.ug.edu.ec

Fuente de Internet

1 %

6

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Fuente de Internet

1 %

7

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1 %

8

Submitted to Universidad Peruana de Las Americas

Trabajo del estudiante

1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo