



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima organizacional y desempeño laboral en los  
colaboradores de la empresa Miguel Granados, Trujillo 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

Granados Villarreal, Luis Eduardo Miguel (ORCID: 0000-0003-3798-7761)

**ASESORA:**

Dra. Lam Flores Silvia Liliana (ORCID: 0000-0002-6039-7666)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO-PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios por bendecirme en todo este proceso; a mis padres, Luis Miguel Granados Morillas y María Magdalena Villarreal Benites; asimismo, a mi enamorada, Pierina Fuentes Arcela. Son ellos quienes me han brindado su amor y comprensión a diario durante el desarrollo de mi tesis. Este logro no habría sido posible de no ser por su apoyo incondicional y constante motivación para cumplir hoy una de mis metas profesionales.

## **Agradecimiento**

En primera instancia agradezco al señor Miguel Granados, por permitir realizar mi investigación dentro de su empresa, asimismo, a todos los colaboradores de la misma organización, quienes siempre estuvieron dispuesto a proporcionarme la información que necesitaba, de manera transparente. También, quiero agradecer a mi asesora de tesis, la doctora Lam Flores Silvia Liliana, por haberme guiado durante este proceso de investigación, del mismo por haberme compartido sus conocimientos y tiempo. Además, agradezco a Pierina Fuentes Arcela, por responder a mis consultas sobre el tema a tratar.

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria</b>	i
<b>Agradecimiento</b>	ii
<b>Índice de contenidos</b>	iii
<b>Índice de tablas</b>	iv
<b>Resumen</b>	v
<b>Abstract</b>	vi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	4
<b>III. METODOLOGÍA</b>	13
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b> .....	13
<b>3.2. Variables y operacionalización</b> .....	14
<b>3.3. Población (criterios de selección)</b> .....	16
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	16
<b>3.5. Procedimientos</b> .....	19
<b>3.6. Método de análisis de datos</b> .....	20
<b>3.7. Aspectos éticos</b> .....	21
<b>IV. RESULTADOS</b>	22
<b>V. DISCUSIÓN</b>	26
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	30
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	31
<b>REFERENCIAS</b>	32
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022.....	20
<b>Tabla 2:</b> Relación entre clima organizacional con la dimensión productividad laboral del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022.....	21
<b>Tabla 3:</b> Relación entre clima organizacional con la dimensión eficacia del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022.....	22
<b>Tabla 4:</b> Relación entre clima organizacional con la dimensión eficiencia laboral del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022.....	23

## Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022. El tipo de investigación fue básica, su diseño es no experimental, de corte transversal, descriptivo-correlacional. La población estuvo constituida por 58 trabajadores. Para recoger la información se utilizó la encuesta de clima organizacional y la encuesta de desempeño laboral del autor Edgar Quispe elaborado en el 2015. Los resultados indicaron que en los colaboradores de la empresa Miguel Granados hay una correlación positiva alta ,845\*\* entre clima organizacional y desempeño laboral; asimismo, se muestra una correlación positiva alta ,730\*\* entre clima organizacional y productividad laboral; además, se expone una correlación positiva alta ,813\*\* entre clima organizacional y eficacia; del mismo modo, se demuestra una correlación positiva alta ,737\*\* entre clima organizacional y eficiencia laboral. Concluyendo que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados

### Palabras clave

Clima organizacional, desempeño laboral, empresa, colaboradores

## **Abstract**

The general objective of the research work was to determine the relationship between the organizational climate and work performance in the collaborators of the company Miguel Granados, 2022. The type of research was basic, its design is non-experimental, cross-sectional, descriptive- correlational. The population consisted of 58 workers. To collect the information, the organizational climate survey and the work performance survey of the author Edgar Quispe, prepared in 2015, were used. The results indicated in table 1 that in the collaborators of the company Miguel Granados there is a high positive correlation  $.845^{**}$  between organizational climate and job performance; Table 2 shows a high positive correlation  $.730^{**}$  between organizational climate and labor productivity; Table 3 shows a high positive correlation  $.813^{**}$  between organizational climate and effectiveness; Table 4 shows a high positive correlation  $.737^{**}$  between organizational climate and work efficiency. Concluding that there is a relationship between the organizational climate and job performance in the collaborators of the company Miguel Granados

### **Keywords**

Organizational climate, work performance, company, collaborators

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente, para las empresas el recurso humano se ha convertido en una parte imprescindible para garantizar un servicio de calidad, puesto que ya se ha reconocido que cada colaborador cumple un rol importante, el cual influye en el crecimiento de la empresa Inga y Arosquipa (2019). Parte de allí el hecho que ahora los encargados de empresas se preocupan más por brindar un buen clima organizacional a sus trabajadores, a fin de lograr un buen desempeño laboral que genere su participación y buen desenvolvimiento a través de sus conocimientos y compromiso con la empresa (Arrés, 2020).

Cabe resaltar que la emergencia mundial COVID-19 trajo consigo múltiples protocolos sanitarios, cuya naturaleza también afecta directamente tanto el clima laboral de los colaboradores como su desempeño en la organización. Como resultado, las empresas se encuentran actualizando y capacitando a su personal sobre las medidas impuestas por el gobierno, de esta manera se logra reducir el impacto negativo del colaborador ante el constante cambio (Beltran y Barbosa, 2021).

En ese sentido, Ungaro y Quispe (2021) explican que el clima organizacional es sumamente importante en las empresas, ya que la ausencia de este factor, degenera y deteriora el entorno de los colaboradores, ocasionando conflictos internos que poco a poco despierta en el ambiente un malestar que va creciendo e invadiendo el espacio de todos los presentes, el efecto negativo de esta situación se ve reflejado en el bajo rendimiento del personal que repercute inevitablemente en la producción de la institución.

Por su parte el desempeño laboral es la forma de actuar, la participación y el desenvolviendo de cada colaborador dentro de una empresa, a través de sus habilidades, capacidades, conocimientos y el nivel de motivación que tiene para sumar a los objetivos que se plantean organizacionalmente. Es necesario mencionar que para el logro de un trabajo eficiente de los colaboradores es importante realizar evaluaciones y capacitaciones constantes que refuercen la

disposición y empeño de los trabajadores, para cumplir con los objetivos de la organización donde se labora (Juarez y Palpa, 2020).

A manera de observación, en Trujillo las organizaciones en la actualidad están empezando a considerar como un factor clave el ambiente laboral para lograr un buen desempeño de su personal, no obstante, muchas veces se quedan solo con la intención de trabajar en ello, pero no se logra ya sea por desconocimiento o falta de un buen asesoramiento en ese aspecto.

Un claro ejemplo es la empresa Miguel Granados quién encuentra su origen en el mercado extranjero de los estados unidos, asimismo apertura una sucursal en la ciudad de Trujillo en Perú, donde se especializan en confección, producción, compra y venta de productos de cuero, textiles y cosméticos. Con una tienda aperturada, Miguel Granados apunta a ser una de las marcas más destacadas y representativas de la moda trujillana.

Sin embargo, la ambigua estructura jerárquica y la falta de protocolos laborales confunde a los colaboradores afectando directamente la coordinación y comunicación entre ellos, dando como resultado conflictos interpersonales que obstaculizan por completo la jornada laboral. El escaso personal en el área de recursos humanos y la ausencia de un departamento de psicología, disminuye drásticamente su capacidad de abordar el tema y poder dar una solución eficiente a los problemas que se presentan.

En el presente trabajo de investigación propone como formulación del problema ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022?

La justificación teórica de este trabajo de investigación tiene como objetivo aumentar los conocimientos a través de la perspectiva de los diferentes autores en mención, cuyo trabajo estuvo enfocado en el estudio del clima organizacional y desempeño laboral.

En la justificación práctica se presentarán datos para la solución a los problemas de la empresa Miguel Granados con el objetivo de identificar destrezas

y dificultades que persuade en el clima laboral de los trabajadores, al mismo tiempo, que la gerencia preste atención a cómo esto influye al desempeño laboral de los trabajadores.

Como relevancia social, los resultados de esta investigación mostrarán a las organizaciones el valor de mantener un buen clima laboral, el cual influye en el desempeño laboral de los colaboradores o las empresas a nivel nacional.

Por esta razón se plantea como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022. Para alcanzar el objetivo mencionado se planteó como primer objetivo específico: i) Identificar la relación que existe entre el clima organizacional con la dimensión productividad laboral del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022; asimismo, como segundo objetivo específico se busca: ii) Conocer la relación que existe entre el clima organizacional con la dimensión eficacia del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022; finalmente: iii) Identificar la relación que existe entre el clima organizacional con la dimensión eficiencia laboral del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022.

Como hipótesis general se propone que existe una relación importante entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados y como hipótesis nula se plantea que no existe una relación importante entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados.

## II. MARCO TEÓRICO

Para esto, se consultó distintas fuentes que fueron muy útiles como antecedentes y ayudaron a tener una guía en esta tesis.

En el ámbito internacional se halló la investigación de Tehortua y Ceferino (2021) quien en su tesis titulada “La satisfacción laboral y su efecto en el desempeño en una empresa mediana del sector textil en Bogotá” expone que las constantes exigencias del mercado textil causan que las medianas y pequeñas empresas apliquen estrategias internas para ser más competitivas, pero el objetivo de este trabajo es analizar si es que cada táctica que se ha planteado está generando un buen desempeño laboral. Para ello se utilizó una metodología cualitativa descriptiva y se concluyó que la motivación, la productividad y desempeño tienen mucha relación, por ende, se debe trabajar en mejorar las condiciones de la empresa para garantizar un trabajo eficiente del personal.

De igual manera, en el trabajo de investigación de Cárdenas (2021) a una empresa textil en Ecuador titulada “La rotación del personal y el desempeño laboral del sector textil” confirma la importancia del clima organizacional en la permanencia de los colaboradores y cómo esto afecta directamente al logro de las metas planteadas por la empresa. La inestabilidad es un síntoma que indica la necesidad de encontrar una estrategia que logre combatir un ambiente que se encuentra en cambio constante. Se concluyó que buen entorno de trabajo junto a diferentes incentivos como remuneraciones o posibilidades de obtener un mejor puesto de trabajo, motiva al personal a visualizar mejor las metas de la empresa y empatizar con ellas, cambiando por completo la actitud hacía el trabajo, dando como resultado un personal que no abandona su puesto de trabajo y se esmera por realizar un buen trabajo, mejorando significativamente su desempeño en la empresa.

De mismo modo, en el ámbito internacional se halló la investigación de Villalobos y Murcia (2020), quienes en su investigación titulada “Análisis del clima laboral en la empresa Dymor” exponen que hay ocho indicadores importantes para poder identificar las características del clima laboral en una organización, en este caso en una empresa de confecciones y textiles, los cuales son; relaciones interpersonales, valores colectivos, estilo de dirección, claridad y coherencia,

sentido de pertenencia, estabilidad, retribución y disponibilidad de recurso. Para lograr realizar un buen análisis optaron por un enfoque cualitativo y cuantitativo donde los instrumentos fueron una encuesta y un EDCO llegando a obtener como conclusión que se debía mejorar los indicadores de relaciones interpersonales y valores colectivos.

En el ámbito nacional Bravo (2022) en su tesis “Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este – 2021” determinó la estrecha relación entre el clima organizacional con la salud física y mental de los trabajadores, la falta de atención al ambiente de los miembros del área de producción puede causar un deterioro en sus habilidades y por lo tanto en el desempeño de estas. Se concluyó que el cuidado del clima laboral reducía la posibilidad que el personal se viera indispuerto para realizar sus actividades a raíz de problemas con su bienestar personal, evitando una reducción en la producción de la empresa, así como también períodos donde las actividades se detenían por ausencia o falta de personal.

En el ámbito nacional encontramos a Altez y Arias (2019) quienes en su tesis titulada “Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018” exponen que las empresas hoy en día se preocupan por implementar instrumentos para medir el clima organizacional a fin de identificar los factores que generen un ambiente laboral muy agradable. Es por ello que se realizaron este trabajo con el objetivo general de analizar el efecto que causa el clima organizacional en el desempeño laboral y para ello se realizó una investigación cualitativa y cuantitativa llegando a obtener como conclusión que el clima organizacional si impacta en el desempeño de los trabajadores; es decir, que los colaboradores del sector ya mencionado producen más si en la organización donde trabajan se maneja un buen ambiente organizacional.

En el ámbito local Torres (2019) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de la empresa Saga Falabella S.A., Trujillo 2019” habla sobre el clima organizacional como un “pilar”

absoluto para una labor eficiente. Trata la “armonía” como un bien necesario para la construcción de una saludable dinámica interpersonal, que debe extenderse por toda la jerarquía en la empresa independientemente de sus funciones, de esta manera cada una de las partes puede desempeñar su labor de manera cómoda, organizada y competente.

Tomando en cuenta la repercusión que tiene en el desempeño laboral, en la actualidad, no es extraño que las empresas presten interés al cuidado del clima organizacional, la importante relación entre estas dos variables se ve respaldada por las muchas teorías que la acompañan.

En cuanto al clima organizacional, la teoría de Likert nos dice que la actitud y comportamiento de los colaboradores en una empresa depende del proceder de la parte administrativa, así como también por las condiciones que estos imponen, por consiguiente, la respuesta del personal se encuentra determinada por su percepción Urbano (2018).

Asimismo, Urbano explica que la teoría de Likert tiene tres tipos de variables que brindan las cualidades de una institución que persuade la percepción de cada colaborador sobre el ambiente organizacional en el lugar donde labora; en primer lugar describe las variables causales, como independiente, las cuales están orientadas a mostrar de qué manera una organización va progresando, por ello se tiene en cuenta la estructura organizativa y la administrativa, de igual manera las determinaciones, competencias y actitudes; en segundo lugar, se encuentran las variable intermedias, las cuales se encargan de medir la parte interna de una empresa y para ello se observa la motivación, comunicación, rendimiento y toma de decisiones; en tercer lugar se expone sobre las variables finales, las cuales son el resultado de lo antes explicado, causales e intermedias, es por ello que se basa en obtener resultados sobre la productividad, ganancia y pérdida.

Por su parte, Peralta (2021) brinda mayor información sobre el clima organizacional y lo expone como una suma de elementos que representan la expresión personal de los trabajadores y administrativos usando como medio la percepción, los cuales repercuten de manera absoluta en el rendimiento de la organización.

Por otro lado, Brito et. al. (2020) revelan que el ambiente laboral está conformado por un conjunto de rasgos y factores que pueden actuar como ingredientes característicos o diferenciales, estos son distinguidos por los trabajadores en su totalidad y de manera individual, los elementos en mención pueden actuar a favor o en contra de la estabilidad en el clima de las organizaciones.

Del mismo modo López (2020) menciona la relevancia de la evaluación y diagnóstico del clima organizacional en las instituciones, ya que este proceso es necesario para lograr interpretar la realidad o situación de los factores que actúan e inciden en el recurso humano, esto ayudará a fortalecer o mejorar diferentes procesos que influyen en la rentabilidad de la empresa.

Igualmente, Chavez y Galindo (2019) definen el clima organizacional como un fenómeno que intercede entre el sistema de la empresa y las expectativas del personal que varían constantemente de acuerdo a la situación, estas variables se encuentran constantemente medidas por la percepción.

Según Rubió (2016) el clima organizacional podría describirse como una “cultura laboral” que está compuesta por un conjunto de atributos de naturaleza dinámica que a corto plazo cambia constantemente. De ahí la relevancia de mantener la estabilidad de estos atributos ya que influyen y se interrelacionan entre sí. Tener conocimiento de cómo los colaboradores perciben estos atributos permitirá a la gerencia rescatar información que será útil al momento de erradicar actitudes contraproducentes, incrementar la productividad y la calidad de su labor; por consiguiente, mejorar las relaciones interpersonales a fin de convertirse en una organización más eficaz.

En su estudio, el autor identificó tres herramientas importantes a tomar en cuenta al momento de evaluar el clima organizacional, las cuales él describe como fundamentales:

- La entrevista al personal de la empresa.
- La observación constante a los colaboradores mientras se desempeña en sus puestos de trabajo.

- Una encuesta global sobre el clima a todo el personal sin excepciones.

Sin embargo, el uso de estas herramientas se debe adaptar a las necesidades y cualidades de la empresa, tomando como referencia las metas que pretende conseguir a futuro.

Una de las dimensiones del clima organizacional es la comunicación interpersonal, Viñarás et. al. (2020) la define como uno de los principales instrumentos para corregir y perfeccionar el ambiente en la organización, esta herramienta acompaña a los colaboradores al momento de enfrentar los inevitables cambios en la rutina laboral, esto ayuda a mantener los conflictos al margen y reduce las complicaciones al momento de trabajar en equipo.

Además, Cardenas (2020) nos habla sobre como la innovadora variedad de dispositivos tecnológicos que tenemos e implementamos en las empresas, ayuda a la comunicación interpersonal, permitiéndonos interactuar de manera rápida y eficiente para el logro y cumplimiento de las metas empresariales.

Por otro lado, tenemos la autonomía para la toma de decisiones, que habla sobre la capacidad de control del colaborador sobre su trabajo, en muchas empresas este beneficio es solo otorgado a los trabajadores con puestos muy altos, esto contrasta y es percibido por los trabajadores de nivel inferior quienes pueden llegar a sentir que se les priva de sus derechos.

Uno de los beneficios de la autonomía es que la persona al sentir poder sobre sus acciones en las actividades de la empresa, anula la sensación de impotencia y se siente más responsable, comprometido, motivado e interesado por obtener un mejor resultado, ya que desea que su gestión sea reconocida por su entorno (Smith, 2016).

De igual manera, Saavedra (2020) manifiesta como un óptimo proceso para la toma de decisiones incrementa el rendimiento de los colaboradores en las instituciones ya sea del sector público o privado, debido al impacto que tiene en el desempeño laboral de la organización.

En cuanto a la motivación laboral, Chóez y Vélez (2021) nos indican cuán importante es esta dimensión al momento de dirigir la empresa a la dirección correcta, independientemente del enfoque manejado. El correcto uso del capital humano lleva a la empresa a un saludable clima organizacional y a su buen funcionamiento, esto es más notorio aún, cuando la empresa educa constantemente a sus colaboradores respecto al tema, ya que nace en ellos la necesidad de tener una buena motivación y de esta forma verse comprometidos con los objetivos de la institución.

Asimismo, Nolzco et al. (2021) habla sobre la motivación laboral como un grupo de características visibles o no visibles, positivas o negativas que intervienen al momento de desempeñar un trabajo, esto influye del mismo modo en la satisfacción del trabajador cuya actitud repercute en el logro de objetivos tanto personales como empresariales.

Por otro lado, Zuñiga (2021) menciona la motivación laboral como una prioridad para un mejor desempeño, por lo tanto, la aplicación de procedimientos es preciso para descubrir y corregir errores o problemas que aquejan a los trabajadores, su labor dependerá de los factores intrínsecos (satisfacción u adaptación) o extrínsecos (reconocimiento en la empresa) para impulsar el cumplimiento de sus metas.

En cuanto a la variable de desempeño laboral, tenemos el modelo teórico de Campbell que se origina debido a una investigación en el ejército de USA en el siglo XX, donde se necesitaba medir el desempeño integralmente. Es necesario mencionar que para aquel entonces ya existía un modelo formulado por Murphy, en cual ya contaba con 4 componentes, pero no se consideraban los suficientes para realizar una correcta evaluación sobre el desempeño laboral. Por esa razón, Campbell incorpora 4 más, los cuales están vinculados a las tareas específicas de cada puesto y conductas que son base para el ambiente organizacional (Bautista et al., 2020).

Del mismo modo, Cuello y sus compañeros de investigación explican que este modelo se considera como un pilar importante para valorar el desempeño laboral, puesto que tiene como fin exponer los componentes principales para

medirlo y de esa manera poder formular estrategias dirigidas hacia los objetivos trazados, además, se considera efectivo ya que sus elementos describen la parte latente del desempeño de los colaboradores en una empresa, estos son comunicación oral y escrita, es decir cuál es la habilidad del trabajador para escribir o hablara una audiencia de cualquier tamaño; mantenimiento de la disciplina personal, lo cual se refiere a la capacidad que se tiene para evitar comportamientos negativos en la organización; facilitación del rendimiento en equipo; hace referencia al nivel de apoyo que brinda un colaborador hacia sus compañeros para lograr la meta de grupo; supervisión, es decir, de qué manera un trabajador influyen en el desempeño de los subordinados mediante un interacción presencial; y el último componente es administración, el cual se refiere a la manera en cómo se comporta un colaborador para solucionar problemas.

Cuando hablamos de desempeño laboral, hacemos referencia a la calidad de un servicio o trabajo realizado por un colaborador dentro de una empresa, las competencias, actitudes y habilidades profesionales que se manejan influyen en los resultados y metas de la organización. (bizneo.blog, 2016)

Según Bautista et. al. (2020) define el desempeño laboral como un sistema integrado que guía y orienta la efectividad y por lo tanto los logros alcanzados en la organización, también señala el valor de las acciones que se genera a raíz de las siguientes dimensiones:

- Desempeño de la tarea, habla del logro de las metas gracias a los conocimientos del personal, los cuales contribuyen a la empresa de manera directa o indirecta.
- Comportamientos contraproducentes, son actitudes preconcebidas que se dan de manera voluntaria siendo el trabajador el principal beneficiado.
- Desempeño contextual, es un comportamiento individual y espontáneo que supera las expectativas del puesto de trabajo.

Estas dimensiones deben ser tomadas en consideración para alcanzar el éxito en los proyectos trazados y de esta manera obtener los resultados que la organización anhela.

Mora y Mariscal (2019) explica que la clave para un apropiado desempeño laboral se encuentra en el resultado de la interrelación con la variable de satisfacción laboral, esto en conjunto actúa como un agente impulsor que genera un impacto que influye en la labor de cada colaborador en la empresa.

Por otro lado, Álvarez et. al. (2018) explica cómo el desempeño laboral genera un mayor nivel de adaptación en los sistemas establecidos por las organizaciones, así como también mayor competencia en los trabajadores, esto permite a la empresa innovarse constantemente, forzando al personal a mostrarse cada vez más capaces al momento de realizar sus labores, de esta manera es más fácil identificar a los trabajadores con un alto desempeño laboral del resto, permitiendo de esta manera a la empresa seleccionar a quien mediante su potencial han demostrado contribuir al desarrollo de la organización.

Las empresas están compuestas por regímenes laborales distintos que normalmente conviven en un solo lugar, la diferencia entre estos (remunerativa, condiciones laborales, etc) puede ser observadas por todos los trabajadores, quienes pueden percibirlos como "inequitativas". Por ello, la evaluación constante del desempeño laboral permitirá a la empresa monitorear, compensar y generar oportunidades para los miembros de la empresa y así poder evitar la rotación constante del personal y mejorar su productividad Espinoza et. al. (2021).

En cuanto a la productividad laboral, se la define como un sistema productivo, cuyo resultado es provocado por el desempeño de los colaboradores en los puestos de trabajo, este se relaciona directamente con el perfeccionamiento de los recursos materiales, económicos y tecnológicos de la organización (Jaimes et. al. 2018).

Según Bach (2019) expone que el clima organizacional influye en la productividad laboral. Las empresas con un ambiente laboral favorable generan que los colaboradores se sientan más comprometidos con los objetivos organizacionales, lo cual conlleva a que trabajen de forma eficiente y adecuada. Por ello concluye que existe relación entre el clima organizacional y la productividad laboral.

Del mismo modo Ortiz et al. (2019) argumenta que, si existe relación entre clima organizacional y productividad laboral, puesto que un buen ambiente laboral les permite a los trabajadores incrementar aspectos como la adaptación, eficacia e innovación, convirtiendo a la empresa en una entidad más competitiva.

En cuanto a la eficacia, se busca sintonizar las condiciones exteriores con las de la organización, de esta forma se espera reconocer e interpretar de manera idónea las actividades de la empresa al momento de actuar. (García et. al. 2019)

Por su parte Jimenez et al. (2021) comprobó la relación entre el clima organizacional y la eficacia en una institución, esta primera variable es fundamental al momento de definir la condición de una institución, al no cuidar de ella, se pone en riesgo la satisfacción de los colaboradores y por lo tanto el desempeño que estos muestran al momento de realizar una tarea. El autor denota el clima laboral como el mecanismo necesario para el eficaz funcionamiento de las partes que lo componen.

Asimismo, Sumba et al. (2022) confirmó la relación entre el clima organizacional y la eficacia en las empresas, en su artículo habla sobre como las organizaciones ponen énfasis en el cuidado del clima laboral, pues este favorece el crecimiento de los valores y actitudes en los colaboradores, los cuales son necesarios para el cumplimiento de metas y por lo tanto el éxito de las empresas. Por otro lado, un clima negativo, causa desapego en los trabajadores, lo que propicia conflictos, ausencias e ineficacia, lo que finalmente conlleva a un bajo desempeño.

Martínez (2021) apunta la eficiencia laboral como el nivel de realización de un proceso, que utiliza diferentes recursos para lograr el máximo resultado. Se refiere al uso correcto de las herramientas, ya sea energía, tiempo o implementos físicos con el objetivo de triunfar en las actividades realizadas.

Además, Marcías y Vanga (2021) en su artículo menciona la relación existente entre el clima organizacional y la eficiencia laboral. Habla sobre el clima como un constructo colectivo de suma importancia que enlaza las prácticas, políticas y procesos de gestión de la empresa, de igual manera conecta los estados

cognitivos y afectivos de los miembros en una positiva relación que produce un efecto en su conducta, esto llega a ser un factor muy importante para la eficiencia organizacional y el desempeño laboral.

Igualmente, Rosales (2019) encontró relación entre el clima organizacional y la eficiencia laboral. Se refiere al ambiente laboral como el ambiente donde los colaboradores desempeñan sus tareas diariamente, la constante exposición a un ambiente saludable, permitirá a los trabajadores sentirse protegidos y cuidados, por lo que refuerzan su compromiso con la empresa desempeñando su trabajo de manera eficiente como forma de retribución.

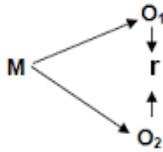
### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación de esta tesis fue básica, puesto que para Sánchez et al. (2018) esta tiene conocimientos más íntegros, buscando nuevos conocimientos a través de teorías y leyes científicas, lo cual muestra su objetividad.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el diseño de investigación es la concepción de una estrategia en la cual se trabaja para recolectar información o datos relevantes, con la finalidad de llegar a una respuesta valiosa para el problema que se ha planificado. Por ello, en la investigación se utilizó el diseño no experimental, puesto que no se manipuló ninguna variable, debido a que ya ocurrieron. Asimismo, es necesario mencionar que fue de corte transversal, descriptivo-correlacional, ya que solo se realizó una medición; con los datos que se llegó a obtener se describió y buscó relacionar el clima organizacional con el desempeño laboral en un determinado periodo de tiempo.

## Gráfico:



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

**M:** 58

**O1:** Observación del clima organizacional

**O2:** Observación del desempeño laboral

**r:** Correlación entre las dos variables

### 3.2. Variables y operacionalización

En la presente investigación se trabajó con dos variables, las cuales son clima organizacional y desempeño laboral. Cada una de ellas cuenta con sus respectivas dimensiones, las cuales se explicarán a continuación:

#### Variable 1: Clima organizacional

**Definición conceptual:** El clima organizacional es la suma de elementos que representan la expresión personal de los trabajadores y administrativos usando como medio la percepción, los cuales repercuten de manera absoluta en el rendimiento de la organización (Peralta, 2021).

**Definición Operacional:** Variable cuantitativa que se midió a través del cuestionario "Clima Organizacional" el cual nos brindará resultados de cada una de las siguientes dimensiones: Comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones y motivación laboral.

**Indicadores:** En primer lugar, con la dimensión de comunicación interpersonal, se ha subdividido en los indicadores relación interpersonal y canales de comunicación; en segundo lugar, la dimensión autonomía para la toma de decisiones, tiene como indicadores responsabilidad laboral y organigrama; en tercer lugar, con la dimensión motivación laboral se encuentra los indicadores beneficios sociales y políticas organizacionales.

**Escala de medición:** Se trabajó con la escala de medición de Likert y con un nivel de medición ordinal que va desde el 1 al 5, donde las opciones de respuestas fueron: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1).

## **Variable 2: Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** Según Bautista et. al. (2020) define el desempeño laboral como un sistema integrado que guía y orienta la efectividad y por lo tanto los logros alcanzados en la organización.

**Definición Operacional:** Variable cuantitativa se midió a través del cuestionario “Desempeño Laboral” el cual nos brindará resultados de cada una de las siguientes dimensiones: Productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral.

**Indicadores:** En primer lugar, con la dimensión de Productividad laboral, se encuentra los indicadores eficacia del trabajo y nivel de producción; en segundo lugar, en la dimensión de eficacia están los indicadores metas cumplidas dentro del cronograma y calidad de trabajo; en tercer lugar, con la dimensión eficiencia laboral se encuentran los indicadores conocimiento técnico y tiempo de realización de las actividades asignadas.

**Escala de medición:** Se trabajó con la escala de medición de Likert y con un nivel de medición ordinal que va desde el 1 al 5, donde las opciones de respuestas

fueron: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1).

### **3.3. Población (criterios de selección)**

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se denomina población o universo a la cantidad total de los casos que concuerda con una serie de determinaciones. En este caso, se trabajó solo con la población puesto que la cantidad de colaboradores en la empresa Miguel Granados es de 58, cuya cantidad contribuyó a obtener datos relevantes que ayudaron a cumplir con los objetivos planteados en la investigación.

La población se caracterizó por estar dividida en diferentes áreas; administrativos, ventas y taller, cuyos ámbitos laborales están conformados tanto por hombres como mujeres, los cuales se encuentran laborando desde la inauguración de la empresa en la ciudad de Trujillo.

- **Criterios de inclusión:**

- Colaboradores de la empresa Miguel Granados que están dispuestos a responder de manera honesta la encuesta establecida.

- **Criterios de exclusión:**

- Personas que ya no laboran en la empresa Miguel Granados.
- Colaboradores que no desean participar o contestar de manera honesta por temor a que se divulguen sus respuestas.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En el presente trabajo como técnica se utilizó la encuesta, puesto que se considera como indicada para la recopilación de datos. Según (Falcón et al. 2019) este instrumento mediante la interrogación de los individuos obtiene sistemáticamente datos que derivan de un problema de investigación previamente elaborado.

En instrumentos se aplicó los siguientes:

Variable 1: Clima Organizacional

Autor: Edgar Quispe Vargas

Año: 2015

Procedencia: Apurímac - Perú

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: No hay límite de tiempo

Estructuración: 3 dimensiones (Consta de 15 ítems)

- Comunicación interpersonal (5).
- Autonomía para la toma de decisiones (5).
- Motivación laboral (5).

Aplicación: Personas de 17 años a más, en las cuales se desea identificar la percepción sobre el clima organizacional en el lugar donde labora.

Reseña histórica:

El instrumento "Clima Organizacional" se diseñó en el año 2015 por Edgar Quispe Vargas, para reconocer el nivel de clima organizacional que perciben los subordinados municipales. Cuyo instrumento cuenta con 15 ítems, los cuales se basan en tres dimensiones importantes del clima organizacional, los cuales son, comunicación personal, autonomía para la toma de decisiones y motivación laboral. Las alternativas de los ítems de la variable clima organizacional tuvieron la siguiente valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1).

La validez de sus propiedades psicométricas originales se realizó por juicio de expertos, considerándolo como un instrumento aplicable; su confiabilidad se obtuvo empleando el coeficiente Alpha de Cronbach el cual dio como resultado 0.826, siendo una confiabilidad buena.

#### Baremos de la escala general y por dimensiones

<b>Nivel</b>	Clima organizacional	Comunicación interpersonal	Autonomía para la toma de decisiones	Motivación laboral
<b>Bajo</b>	37-54	12-19	11-17	11-18
<b>Medio</b>	55-67	20-23	18-21	19-22
<b>Alto</b>	68-75	24-25	22-25	23-25

Variable 2: Desempeño Laboral

Nombre: Desempeño Laboral

Autor: Edgar Quispe Vargas

Año: 2015

Procedencia: Apurímac - Perú

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: Aproximadamente 20 minutos

Estructuración: 3 áreas (Consta de 15 ítems)

- Productividad Laboral (5).
- Eficacia (5).

- Eficiencia Laboral (5).

Aplicación: Personas de 17 años a más, en la cuales se desea conocer los niveles de desempeño laboral en la empresa donde trabaja.

Reseña histórica:

El instrumento “Desempeño Laboral” se diseñó en el año 2015 por Edgar Quispe Vargas, para medir los niveles de desempeño laboral de los subordinados municipales. Cuyo instrumento cuenta con 15 ítems, los cuales se basan en tres áreas importantes del desempeño laboral, los cuales son, productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Las alternativas de los ítems de la variable desempeño laboral tuvieron la siguiente valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1).

La validez de sus propiedades psicométricas originales se realizó por juicio de expertos, considerándolo como un instrumento aplicable; su confiabilidad se obtuvo empleando el coeficiente Alpha de Cronbach el cual dio como resultado 0.885, siendo una confiabilidad buena.

#### Baremos de la escala general y por dimensiones

<b>Nivel</b>	<b>Desempeño laboral</b>	<b>Productividad laboral</b>	<b>Eficacia</b>	<b>Eficiencia laboral</b>
<b>Bajo</b>	45-64	15-21	14-22	14-21
<b>Medio</b>	65-74	22-24	21-24	21-24
<b>Alto</b>	75 a mas	25 a mas	25 a mas	25 a mas

### 3.5. Procedimientos

El primer paso fue presentar una solicitud autorizada por la universidad Cesar Vallejo, la cual fue dirigida a las autoridades de la empresa donde se realizó la investigación, donde se solicitó el permiso correspondiente para el trato con los colaboradores y la aplicación de la herramienta, de esta manera las diferentes áreas de la organización otorgaron las facilidades del caso para el desarrollo del proyecto. Del mismo modo, se tomó en cuenta las políticas de la institución y se cumplió estrictamente con los protocolos de salud establecidos debido a la emergencia sanitaria.

Se coordinó junto con el personal a cargo la fecha para la aplicación de la herramienta virtual elaborada en Google forms, debido a la naturaleza del instrumento, la jornada laboral no se vio interrumpida, cada instrumento fue aplicado de manera individual a todos los trabajadores quienes previamente aceptaron el consentimiento informado donde se dio a conocer sobre la confidencialidad de la prueba así como también el objetivo de la investigación y los pasos que debían seguir para que esta se desarrolle de manera ordenada y sin inconvenientes. Con una duración de 20 minutos, los resultados fueron enviados en el transcurso del día de la aplicación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Mediante el programa Microsoft Excel se realizó la base de datos obtenidos en el estudio, el cual se usó para realizar las tablas, analizar y determinar porcentajes. Como siguiente paso se descargó e instaló el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences), para determinar la confiabilidad de los instrumentos dando como resultado una fiabilidad muy buena en el alfa de Cronbach.

En el mismo programa se realizó la prueba de normalidad donde se utilizó la tabla de Kolmogorov-Smirno ya que la población es mayor a cincuenta, se determinó que los datos no tienen a una distribución normal, por lo tanto, el estadístico utilizado es el coeficiente de correlación de Spearman,  $\rho$  (rho).

Para concluir, también se elaboró los niveles de las variables y por dimensiones, para esto se utilizó los mismos programas en mención.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este proyecto se realizó con la aceptación de los individuos involucrados en la organización según lo indica el capítulo III, artículo 24 del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017).

Cabe resaltar que la información recolectada fue utilizada para fines de investigación, asimismo, se mantuvo el anonimato de los participantes según lo estipulado en el capítulo VI, artículo 36 del documento en mención.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022.*

		Desempeño laboral
Clima organizacional	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,845**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

En la tabla 1 se tiene el p-valor 0,000 es menor a 0,05; es decir, existe relación entre las variables. Además, se muestra una correlación positiva alta ,845\*\* entre clima organizacional y desempeño laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis prima.

**Tabla 2**

*Relación entre el clima organizacional con la dimensión productividad laboral del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022.*

		Productividad laboral
Clima organizacional	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,730**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

En la tabla 2 se tiene el p-valor 0,000 es menor a 0,05 es decir, existe relación entre las variables. Además, se muestra una correlación positiva alta ,730\*\* entre clima organizacional y productividad laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis prima.

**Tabla 3**

*Relación entre el clima organizacional con la dimensión eficacia del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022.*

		Eficacia
Clima organizacional	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,813**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

En la tabla 3 se tiene el p-valor 0,000 es menor a 0,05 es decir, existe relación entre las variables. Además, se muestra una correlación positiva alta ,813\*\* entre clima organizacional y eficacia. Por lo tanto, se acepta la hipótesis prima.

**Tabla 4**

*Relación entre el clima organizacional con la dimensión eficiencia laboral del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022.*

		Eficiencia laboral
Clima organizacional	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,737**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

En la tabla 4 se tiene el p-valor 0,000 es menor a 0,05 es decir, existe relación entre las variables. Además, se muestra una correlación positiva alta ,737\*\* entre clima organizacional y eficiencia laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis prima.

## V. DISCUSIÓN

Del objetivo general que busca determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022; los resultados obtenidos indican que el p-valor 0,000 es menor a 0,05; es decir, si existe relación entre las variables. Además, se muestra una correlación positiva alta ,845\*\* entre clima organizacional y desempeño laboral.

Similar opinión expusieron Altez y Arias en el 2019 cuando en su tesis señalaron que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, puesto que los colaboradores producen más si en la organización donde trabajan se maneja un buen clima organizacional. Además, los autores ya mencionados explican que por esa razón las empresas hoy en día se están preocupando por implementar instrumentos para medir el clima organizacional con la finalidad de conocer los factores que generen un ambiente laboral muy agradable.

En base a lo investigado se comparte la opinión de Altez y Arias (2019), asimismo, se agrega que el clima organización es fundamental para que los colaboradores trabajen de manera cómoda acorde a los objetivos trazados y esperados por la empresa; para ello, es importante que exista una buena interacción entre todas las áreas de la empresa independientemente del rango al cual pertenezcan. Al respecto, Torres en el 2019 se refiere al clima organizacional como un pilar absoluto para una labor eficiente entre los colaboradores. Del mismo modo, señala que la armonía es un bien necesario que debe extenderse por toda la jerarquía de la empresa, independientemente de sus funciones, para así lograr una labor cómoda, organizada y competente.

Dicha información confirma la hipótesis que se ha planteado, en la cual se deduce que si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los

colaboradores de la empresa Miguel Granados. Por ello, en relación al objetivo que se ha planteado se concluye que un apropiado clima organizacional propicia un mayor desempeño laboral en los trabajadores de la empresa.

Del objetivo específico que busca identificar la relación que existe entre el clima organizacional con la dimensión productividad laboral del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022; los resultados obtenidos exponen que el p-valor 0,000 es menor a 0,05 es decir, existe relación entre las variables. Además, se muestra una correlación positiva alta ,730\*\* entre clima organizacional y productividad laboral.

Así también lo demuestra Bach en el 2019 cuando en su tesis concluyó que si existe relación entre el clima organizacional y la productividad laboral. Para ello argumentó que el ambiente laboral persuade en el trabajo productivo del personal ya que si ellos se sienten cómodos en su espacio de trabajo estos estarán más comprometidos con los objetivos organizacionales, lo cual conlleva a que realicen sus actividades de manera eficiente y adecuada.

En base a lo investigado se comparte la opinión de Bach y se añade que el clima organización es un factor importante para que los trabajadores se adapten al ambiente laboral y se esfuercen por brindar todos sus conocimientos dentro de la empresa, lo cual es favorable, ya que esto producirá que la organización sea más competente e incremente sus ingresos. Este argumento es sustentado por Ortiz cuando en el 2019 señala que el clima organizacional tiene relación con la productividad laboral ya que un buen ambiente laboral les permite a los trabajadores incrementar aspectos como la adaptación, eficacia e innovación, convirtiendo a la empresa en una entidad más competitiva.

La información aquí expuesta aporta a la hipótesis que se ha planteado, la cual sostiene que si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados. Por esa razón, en relación al objetivo que se ha planteado se concluye que un correcto clima organizacional afecta directamente la productividad de la institución.

Del objetivo específico que busca conocer la relación que existe entre el clima organizacional con la dimensión eficacia del desempeño laboral en los

colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022; los resultados obtenidos indican que el p-valor 0,000 es menor a 0,05 es decir, existe relación entre las variables. Además, se muestra una correlación positiva alta ,813\*\* entre clima organizacional y eficacia.

Así también lo demuestra Jimenez et al. en el 2022 cuando en su tesis afirma que si existe relación en el clima organizacional y la eficacia de una empresa. El autor argumenta que un buen ambiente laboral es imprescindible al momento de definir la situación en la cual se encuentra una empresa, ya que, al no cuidar de esta variable, se pone en peligro la satisfacción de los trabajadores por ende también el trabajo eficaz de los colaboradores dentro de la organización.

En base a lo investigado se comparte la opinión de Jimenez et al. del mismo modo, se agrega que actualmente las empresas se han dado cuenta que convivir en el clima laboral negativo desanima mucho al colaborador y no le permite trabajar con eficacia, es por ello que actualmente las organizaciones para asegurar la eficacia de sus colaboradores le están prestando mayor importancia al clima laboral, puesto que depende mucho de este factor que se cumplan los objetivos y se logre un gran crecimiento empresarial. En base a lo expuesto, Sumba et al. (2022) sustenta en su artículo que las organizaciones ahora ponen mucho énfasis en el cuidado del clima laboral, ya que este favorece en el crecimiento de los valores y actitudes de los colaboradores, los cuales son necesarios para el cumplimiento de metas y por lo tanto para el éxito de las empresas. También, explica que un clima negativo, causa desapego en los trabajadores, lo que propicia conflictos, ausencias e ineficacia, ocasionando un bajo desempeño laboral.

La información aquí expuesta aporta a la hipótesis que se ha planteado, la cual sostiene que si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados. Por esa razón, en relación al objetivo que se ha planteado se concluye que el clima organizacional es fundamental para un apropiado e eficaz desempeño en los trabajadores de la empresa.

Del objetivo específico que busca identificar la relación que existe entre el clima organizacional con la dimensión eficiencia laboral del desempeño laboral en los

colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022; los resultados obtenidos demuestran que el p-valor 0,000 es menor a 0,05 es decir, existe relación entre las variables. Además, se muestra una correlación positiva alta ,737\*\* entre clima organizacional y eficiencia laboral.

Misma opinión expone Marcías y Vanga en el año 2021 cuando en su artículo explica que si existe relación entre el clima organizacional y la eficiencia laboral. Además, manifiesta que el ambiente de una empresa es un importante constructo colectivo que abarca prácticas, políticas y procesos de gestión en la organización, así como también conecta los estados cognitivos y afectivos de los trabajadores, los cuales son importantes para la eficiencia organizacional y el desempeño laboral.

En base a lo investigado se comparte la opinión de Marcías y Vanga y se añade que el colaborador al sentir un buen clima organizacional en el lugar donde labora se compromete más con su trabajo y se esmera por realizarlo de manera eficiente, ya que se siente cómodo y privilegiado. Al respecto, Rosales en 2019 expresa que el clima laboral es cuyo entorno donde los colaboradores desempeñan sus tareas diariamente, por ello, la constante exposición a un ambiente saludable permitirá a los trabajadores sentirse protegidos y cuidados, lo cual reforzará su compromiso con la empresa desempeñando su trabajo de manera eficiente como forma de retribución.

La información aquí expuesta aporta a la hipótesis que se ha planteado, la cual sostiene que si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados. Por esa razón, en relación al objetivo que se ha planteado se concluye que un clima organizacional idóneo refuerza el compromiso de los trabajadores para realizar un trabajo eficiente, en el cual se cumpla las metas laborales.

## VI. CONCLUSIONES

Se determinó que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, esta afirmación se da en base al resultado del valor de Spearman el cual muestra una correlación positiva alta con un puntaje de ,845\*\*. Por ello se concluye que un apropiado clima organizacional propicia un mayor desempeño laboral en los trabajadores de la empresa.

Se identificó la relación que existe entre el clima organizacional con la dimensión productividad laboral del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Miguel Granados, el valor de Spearman indica una correlación positiva alta con un resultado de ,730\*\*. Se da por concluido que un correcto clima organizacional afecta directamente la productividad de la institución.

Se dio a conocer la relación entre el clima organizacional con la dimensión de eficacia del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022. Se muestra una correlación positiva alta en el valor de Spearman, dando como resultado un puntaje de ,813\*\*. Concluyendo que el clima organizacional es fundamental para un apropiado y eficaz desempeño en los trabajadores de la empresa.

Se definió la relación entre el clima organizacional con la dimensión eficiencia laboral del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, 2022. El puntaje del valor de Spearman fue de ,737\*\*, lo que nos muestra una correlación positiva alta. Se concluye que un clima organizacional idóneo refuerza el compromiso de los trabajadores para realizar un trabajo eficiente, en el cual se cumpla las metas laborales.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se deberá mejorar el clima organizacional de la empresa mediante la implementación de un departamento de psicología, este tendrá la responsabilidad de velar por el equilibrio del ambiente laboral estableciendo programas y actividades de integración, donde también se refuerce el concepto de trabajo en equipo y promueva la identidad para con la empresa, teniendo como objetivo elevar el desempeño laboral en los trabajadores.

Se deberá establecer un régimen de evaluación de rendimiento, en este proceso deberá participar miembros tanto del departamento de psicología como recursos humanos, de esta manera se podrá monitorear la labor de los trabajadores sin descuidar el bienestar del clima laboral, esto nos permitirá establecer un plan de trabajo, donde se darán incentivos para promover a los trabajadores a mostrar mayores niveles de productividad laboral.

Se requiere establecer canales de comunicación, donde el área a cargo, recepcionará sugerencias y solicitudes de los trabajadores, asimismo, se determinará una fecha en el transcurso del mes donde se examinará las peticiones y se tomará en cuenta cada una de ellas en base a la prioridad que estas muestren, esto ayudará a identificar las necesidades de los colaboradores y corregir errores en la producción, de esta manera el personal se sentirá cómodo al momento de realizar sus labores y los contratiempos se verán reducidos, aumentando de esta forma la eficacia en la empresa.

Se deberá establecer capacitaciones para las diferentes áreas de la empresa, donde se muestre estrategias para la toma de decisiones y fomentar la iniciativa en los colaboradores, del mismo modo reforzar sus habilidades de resolución e inteligencia. Por otro lado, hablar sobre el correcto funcionamiento de las herramientas utilizadas en el trabajo y la importancia de seguir los protocolos

establecidos por la institución, de esta manera los trabajadores mostraran ser más eficientes al momento de desempeñar su jornada laboral.

## REFERENCIAS

- Abad, M., Vallés, E. y Rincón, S. (2020). La Comunicación Interpersonal y la Comunicación Interna en las empresas: un análisis desde la profesión y la Universidad. *Comunicación y Hombre*, 16(2020), 335-354. <https://portalderevistas.ufv.es/index.php/comunicacionyhombre/article/view/607/603>
- Arrés, B. (2020). *La importancia del clima laboral y de su medida en el mundo empresarial*. [Tesis de maestría, Universidad Pontificia de Comillas]. Repositorio Universidad Pontificia de Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/37754/TFG%20-%20Arres%2c%20Benoit.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ayala, A. (2019). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de la empresa INCOMANS Huaraz - 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44280>
- Berrosipi, F. y Rodriguez, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 36(2), 312-8. <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2019.v36n2/312-318/es>
- Bizneo blog. (2020, 2 de marzo). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. [https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#Que\\_es\\_el\\_desempeno\\_laboral](https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#Que_es_el_desempeno_laboral)
- Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo*, 11(1), 167-180. [http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte\\_Santiaguino/article/view/465/552](http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiaguino/article/view/465/552)
- Bustamante, Y., Gonzabay, L. y Peñafiel, A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las*

- ciencias*, 8(1), 234-261.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Campillo, L., Ospino, E. Y Cuadrado, D. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187-193.  
<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3289/IncidenciaClimaOrganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrillo, C., Redondo, R. Y Arbeláez, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú* (2017).  
[https://cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Cuello, R., Fructus, R. y Aguilar Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
- Curasi, D. y Suaquita, K. (2021). *Riesgos psicosociales y su relación con el clima organizacional de la agencia de Seguridad Escorpión Juliaca, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61727/Ungaro\\_CAD-Quispe\\_SSK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61727/Ungaro_CAD-Quispe_SSK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fajardo, K. (2021). *Instrucción virtual de pausa activa y la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro en Durán. Piura 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71384/Mart%20c3%adnez\\_FRK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71384/Mart%20c3%adnez_FRK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Falcón, L., Pertile, C. y Ponce, E. (2019). La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales: Resultados diagnóstico para la intervención

- en el Barrio Paloma de la Paz (La Olla) - ciudad de Corrientes (2017-2018).  
*Memoria* *Académica.*  
[https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf)
- Gallardo, G. (2021). *La rotación del personal y el desempeño laboral del sector textil*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]
- Galvez, R., Huamán, C., Gonzáles, A. y Agama, G. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- García, K. y Arvelo, G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 94(26), 548-567. <https://scholar.archive.org/work/b5wh2yn2hfd6rnfrmnuza7rz7e/access/wayback/https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/download/35757/38057/>
- Guiliany, J., Antúnez, A., Morales, E., Zapata, M., Durán, L. y Rodríguez, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Revista ESPACIOS*, 40(22), 16. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>
- Gutiérrez, M. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de la empresa Saga Falabella S.A., Trujillo 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48805>
- Guzmán, C. y Grueso, V. (2020). *Análisis del clima laboral en la empresa Dymor*. [Tesis de Pregrado, Universidad de la Salle Ciencia Unisalle]. Repositorio de la Universidad de la Salle Ciencia Unisalle. [https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=4082&context=administracion\\_de\\_empresas](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=4082&context=administracion_de_empresas)
- Huamani, A. y Salinas, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de*

- Arequipa, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73819/Chavez\\_HSA-Galindo\\_SEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73819/Chavez_HSA-Galindo_SEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Indacochea, B., Porraspita, D. y Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didascalía: Didáctica y Educación*, IX(2), 1-12. <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/758/755>
- Jaime, E. (2020). *Comunicación interpersonal y comportamiento organizacional de la empresa Compartamos Financiera, San Martín de Porres, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54478/Cardenas\\_JE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54478/Cardenas_JE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Labajos, A., Cieza, I., Rodríguez, y Mendoza, M. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4462/1/1455-Texto%20del%20art%3%adculo-7963-1-10-20210112.pdf>
- López Pizarro, A. A. (2020). *Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la jefatura de administración DREC 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52405/L%3%b3pez\\_PAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52405/L%3%b3pez_PAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, E. y Mendoza, P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento*, 4(57), 88-107. 10.23857/pc.v6i4.2540
- Molina, A. y Garza, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia*, IX(2), 147-

181.

<https://www.redalyc.org/journal/6557/655768525006/655768525006.pdf>

Monroy, C., y Cardona, E. (2021). *La satisfacción laboral y su efecto en el desempeño en una empresa mediana del sector textil en bogotá*. [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional de Universidad EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/26526?locale-attribute=es>

Peralta, R. (2021). *El Clima Organizacional*. <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>

Picón, A. (2019). *El clima organizacional y productividad laboral en la municipalidad distrital de Pillco marca - Huánuco - 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio de la universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2256/OSTOS%20PICON%2c%20INES%20ANDREA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Puca, Z. (2022). *Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78234/Bravo\\_PNZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78234/Bravo_PNZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32014/1/106%20GTH.pdf>

Romero, L. y Rosado, M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>

Rubio, N. y Barbosa, G. (2021). *Propuesta de estrategias de intervención de clima laboral en el área de Strategy & Consulting en una firma líder como Accenture en el marco de la pandemia*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio de la producción intelectual de la Pontificia Universidad Javeriana.

- <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58182/Segunda%20entr%20-%20AD1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar, E. y Castañeda, E. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. [Tesis pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS\\_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Sánchez, T. (2016). Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Ediciones Octaedro.
- [https://www.equiposytalento.com/libros\\_recursos\\_humanos/recursos-humanos-direccion-y-gestion-de-personas-en-las--organizaciones](https://www.equiposytalento.com/libros_recursos_humanos/recursos-humanos-direccion-y-gestion-de-personas-en-las--organizaciones)
- Smith, E. (2022). *¿Qué es la autonomía del empleado?*
- <https://smallbusiness.chron.com/employee-autonomy-20930.html>
- Urcia, A. (2020). *Estrategias de control interno para mejorar la toma de decisiones en la gerencia de administración de la municipalidad provincial de San Ignacio*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52339/Saavedra\\_UOA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52339/Saavedra_UOA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Uscapi, Y. (2021). *La Motivación y su relación con el Desempeño Laboral en Trabajadores de la Gerencia Comercial EPS Sedacusco S.A., 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84740/Zu%b1iga\\_ULY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84740/Zu%b1iga_ULY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



**ANEXOS**  
**Anexo 1:**

<b>Matriz de Operacionalización</b>						
<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
Clima Organizacional	El clima organizacional es la suma de elementos que representan la expresión personal de los trabajadores y administrativos usando como medio la percepción, los cuales repercuten de manera absoluta en el rendimiento de la organización (Peralta, 2021).	Se utilizará la encuesta titulada "Clima Organizacional" con opción de respuesta Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1).	Comunicación interpersonal  Autonomía para la toma de decisiones  Motivación laboral	Relación interpersonal  Canales de comunicación  Responsabilidad del trabajo  Estructura del organigrama  Beneficios sociales  Políticas organizacionales	1,2,3,4,5  6,7,8,9,10  11,12,13,14,15	Ordinal



## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Encuesta de clima organizacional

#### DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad: ( ) Sexo: ( )

Área de trabajo: Administrativo ( ) Taller ( ) Ventas ( )

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	5	4	3	2	1
1. ¿Para usted existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?					
2. ¿Para usted los canales de comunicación(correo electrónico, whatsapp, etc) son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					
3. ¿Usted entiende los mensajes que se dan dentro de la organización?					
4. ¿Su conocimiento sobre la empresa le proporciona ayuda al momento de comunicarse dentro de la organización?					
5. ¿Para usted el organigrama de la empresa le permite tener mejor comunicación con otras áreas de la organización?					
<b>AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES</b>					
6. ¿Usted toma decisiones en su puesto de trabajo?					

7.	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?					
8.	¿Usted conoce las exigencias del trabajo?					
9.	¿La empresa es flexible al momento de asignar un tiempo para la toma de decisiones?					
10.	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>						
11.	¿Para usted los beneficios de salud que brinda la organización son adecuados?					
12.	¿Usted está de acuerdo con la asignación salarial?					
13.	¿Sus aspiraciones se ven prósperas por las políticas de la organización?					
14.	¿El ambiente laboral le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
15.	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es suficiente para usted?					

## Encuesta de desempeño laboral

### DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad: (    ) Sexo: (    )

Área de trabajo: Administrativo (    ) Taller (    ) Ventas (    )

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

5	4	3	2	1
<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muy pocas veces</b>	<b>Nunca</b>

<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	5	4	3	2	1
1. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
2. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
3. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
4. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
5. ¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?					
<b>EFICACIA</b>					
6. ¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
7. ¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
8. ¿Usted conoce las funciones a desarrollar en su puesto de trabajo?					
9. ¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?					
10. ¿La empresa le proporciona las herramientas para desarrollar su trabajo de manera eficaz?					
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>					

11. ¿Usted considera que su grado de responsabilidad en la empresa es la de un profesional?					
12. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13. ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?					
14. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15. ¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

**Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO: Encuesta de clima organizacional**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Ítem directo o inverso	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>		<b>Puntuaciones</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1.	¿Para Ud. Existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	5-4-3-2-1	X		X		X		
2.	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	5-4-3-2-1	X		X			X	Tal vez los evaluados no conozcan sobre "canales de comunicación".
3.	¿Ud. entiende los mensajes que se dan dentro de la organización?	5-4-3-2-1	X		X		X		
4.	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	5-4-3-2-1	X		X		X		
5.	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	5-4-3-2-1	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES</b>		<b>Puntuaciones</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
6	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	5-4-3-2-1	X		X		X		
7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	5-4-3-2-1	X		X		X		
8	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	5-4-3-2-1	X		X		X		

9	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	5-4-3-2-1	X		X		X		
10	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	5-4-3-2-1	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL</b>		<b>Puntuaciones</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
11	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuados?	5-4-3-2-1	X		X		X		
12	¿Ud. está de acuerdo con la asignación salarial?	5-4-3-2-1	X		X		X		
13	¿Sus aspiraciones se ven prósperas por las políticas de la organización?	5-4-3-2-1	X		X		X		
14	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	5-4-3-2-1	X		X		X		
15	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	5-4-3-2-1	X		X		X		

<b>Alternativas de respuestas</b>				
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

**Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:**      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador: Ernesto Maximiliano Loyaga Bartra**

**DNI: 40709475**

**Especialidad o grado del juez validador: Doctor en Psicología**

**Trujillo, 11 de abril de 2022**

-----

**Firma del juez validador**

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script. The signature appears to be 'E. M. Loyaga Bartra', with the initials 'E. M.' clearly visible at the beginning of the first line.

## **Instrumento 2: Encuesta de desempeño laboral**

### **I. Variable: Desempeño Laboral**

Según Bautista et. al. (2020) define el desempeño laboral como un sistema integrado que guía y orienta la efectividad y por lo tanto los logros alcanzados en la organización.

### **II. Dimensiones:**

La investigación de esta variable se ha dividido en tres dimensiones las cuales son: Productividad laboral con los ítems del 1 al 5, eficacia con los ítems del 6 al 10 y eficiencia laboral con ítems del 11 al 15.

### **III. Indicadores:**

En primer lugar, con la dimensión de Productividad laboral, se encuentra los indicadores eficacia del trabajo y nivel de producción; en segundo lugar, en la dimensión de eficacia están los indicadores metas cumplidas dentro del cronograma y calidad de trabajo; en tercer lugar, con la dimensión eficiencia laboral se encuentran los indicadores conocimiento técnico y tiempo de realización de las actividades asignadas.

### **IV. Objetivo del instrumento:** Conocer la relación que existe entre la productividad laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados.

### CRITERIOS DE PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD

<b>Criterios</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	El ítem SI es pertinente	El ítem NO es pertinente
<b>Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión del constructo. Es decir, debe estar o no incluido	El ítem SI es relevante	El ítem NO es relevante
<b>Claridad:</b> El ítem se entiende sin dificultad. Es conciso, preciso y directo.	El ítem SI presenta claridad	El ítem NO presenta claridad
<b>Suficiencia:</b> Cuando los ítems son aptos o idóneos para medir el constructo		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO: Encuesta de desempeño laboral.**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Ítem directos o inversos	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	<b>Puntuaciones</b>							
1.	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	1-2-3-4-5	X		X		X		
2.	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	1-2-3-4-5	X		X		X		
3.	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	1-2-3-4-5	X		X		X		
4.	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	1-2-3-4-5	X		X		X		
5.	¿Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?	1-2-3-4-5	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>								
6	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	1-2-3-4-5		X	X		X		Cumplir dentro del cronograma está relacionado con eficiencia.
7	¿Ud. cumple con las tareas asignadas?	1-2-3-4-5	X		X		X		
8	¿Ud. conoce las funciones que se desarrollan con su puesto de trabajo?	1-2-3-4-5	X		X		X		
9	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	1-2-3-4-5	X		X		X		

10	¿Ud. logra realizar las actividades que le han asignado?	1-2-3-4-5	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL</b>									
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	1-2-3-4-5		X	X		X		Falta el componente temporal de le eficiencia.
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	1-2-3-4-5	X		X		X		
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	1-2-3-4-5		X	X		X		Falta el componente temporal de le eficiencia.
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	1-2-3-4-5	X		X		X		
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	1-2-3-4-5	X		X		X		

<b>Alternativas de respuestas</b>				
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

**Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:**      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [ X ]      No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Ernesto Maximiliano Loyaga Bartra

**DNI:** 40709475

**Especialidad o grado del juez validador:** Doctor en Psicología.

**Trujillo, 11 de abril de 2022**

-----

**Firma del juez validador**

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized loops and a horizontal line. The initials 'E. B.' are visible in the center, and a small 'f.' is written at the bottom left of the signature.

**Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:**      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Vereau Chico Giuliana

**DNI:** 425164379

**Especialidad o grado del juez validador:** Maestra en Comportamiento organizacional y recursos humanos

  
-----  
Giuliana Vereau Chico  
PSICÓLOGA  
C. Ps. P. 13366  
-----

**Trujillo, 27 de marzo de 2022**

**Firma del juez validador**

**Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:**      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Mercado Alvarado, Estuardo Augusto

**DNI:**18142738

**Especialidad o grado del juez validador:** Doctor en Psicología

**Trujillo, 11 de abril de 202**

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'S' followed by a horizontal line and a vertical stroke.

-----  
**Firma del juez validador**

**Validez de contenido del instrumento de clima organizacional: TABLA DE ACUERDO Y DESACUERDOS DE LOS JUECES:**

Jueces	1		2		3		Total Ac	Total Des
	Ac	Des	Ac	Des	Ac	Des		
1	1		1		1		3	-
2		1	1		1		2	1
3	1		1		1		3	-
4	1		1			1	2	1
5	1		1			1	2	1
6	1		1		1		3	-
7	1		1		1		3	-
8	1		1		1		3	-
9	1		1			1	2	1
10	1		1		1		3	-
11	1		1		1		3	-
12	1		1		1		3	-
13	1		1		1		3	-
14	1		1			1	2	1
15	1		1		1		3	-

**Validez de contenido del instrumento de desempeño laboral: TABLA DE ACUERDO Y DESACUERDOS DE LOS JUECES:**

Jueces	1		2		3		Total Ac	Total Des
Ítems	Ac	Des	Ac	Des	Ac	Des		
1	1		1		1		3	-
2	1		1		1		3	-
3	1		1		1		3	-
4	1		1		1		3	-
5	1		1		1		3	-
6		1	1		1		2	1
7	1		1		1		3	-
8	1		1			1	2	1
9	1		1		1		3	-
10	1		1			1	2	1
11		1	1			1	1	2
12	1		1		1		3	-
13		1	1		1		2	1
14	1		1		1		3	-
15	1		1		1		3	-

**Calculo del V. de Aiken para los ítems del instrumento de clima organizacional:**

**Formula de V. de Aiken**

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

<b>DIMENSIONES / ÍTEMS</b>	<b>Número de Ítem</b>	<b>V de Aiken</b>
¿Para Ud. Existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	1	1
¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	2	0.66
¿Ud. entiende los mensajes que se dan dentro de la organización?	3	1
¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	4	0.66
¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	5	0.66
¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	6	1
¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	7	1
¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	8	1
¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	9	0.66
¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	10	1
¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuados?	11	1
¿Ud. está de acuerdo con la asignación salarial?	12	1

¿Sus aspiraciones se ven prósperas por las políticas de la organización?	13	1
¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	14	0.66
¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	15	1

**Calculo del V. de Aiken para los ítems del instrumento de desempeño laboral:**

**Formula de V. de Aiken**

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

<b>DIMENSIONES / ÍTEMS</b>	<b>Número de Ítem</b>	<b>V de Aiken</b>
¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	1	1
¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	2	1
¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	3	1
¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	4	1
¿Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?	5	1
¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	6	0.66
¿Ud. cumple con las tareas asignadas?	7	1
¿Ud. conoce las funciones que se desarrollan con su puesto de trabajo?	8	0.66
¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	9	1
¿Ud. logra realizar las actividades que le han asignado?	10	0.66
¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	11	0.33

¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	12	1
¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	13	0.66
¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	14	1
¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	15	1

**Confiabilidad del instrumento de clima organizacional:**

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD	VALORACIÓN DEL COEFICIENTE
Por debajo de 0.60	Es inaceptable
De 0.6 a 0.65	Es indeseable
De 0.65 a 0.7	Es mínimamente aceptable
De 0.7 a 0.8	Es respetable
De 0.8 a 0.9	Es muy buena

Fuente: Ruiz (1998)

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima Organizacional	,935	15
Comunicación interpersonal	,869	5
Autonomía para la toma de decisiones	,775	5
Motivación laboral	,910	5

En la siguiente tabla se logró comprobar que, según el análisis estadístico de fiabilidad se obtuvo un alfa de Cronbach 0.935, indicando así un coeficiente de alfa muy buena según Ruiz (1998), considerando al instrumento “Encuesta de clima organizacional” como una herramienta de evaluación válida y confiable.

### **Confiabilidad del instrumento de Desempeño laboral:**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desempeño laboral	,965	15
Productividad laboral	,930	5
Eficacia	,889	5
Eficiencia laboral	,921	5

En la siguiente tabla se logró comprobar que, según el análisis estadístico de fiabilidad se obtuvo un alfa de Cronbach 0.965, indicando así un coeficiente de alfa es muy buena según Ruiz (1998), considerando al instrumento “Encuesta de desempeño laboral” como una herramienta de evaluación válida y confiable.

### **Anexo 4: Prueba de normalidad de las puntuaciones**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,113	58	,064
Desempeño laboral	,229	58	-

En la tabla se tiene la prueba de Kolmogorov-Smirnov muestra un p-valor menor a 0,05 y un p-valor mayor a 0,05 en ambas variables, por lo que los datos no tienden a una distribución normal, es decir el estadístico utilizado es el coeficiente de correlación de Spearman,  $\rho$  (rho)

**Anexo 5: Autorización de la institución para aplicación de los instrumentos**

**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

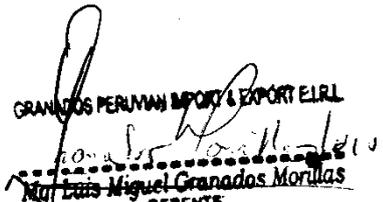
**22 de abril de 2022**

**GRANADOS PERUVIAN IMPORT & EXPORT E.I.R.L**

Presente.

Por este medio se autoriza al estudiante de la Universidad Cesar Vallejo; Luis Eduardo Granados Villarreal identificado con DNI 74721127, ejecutar la recolección de datos para su investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MIGUEL GRANADOS, TRUJILLO 2022".

Atentamente,

  
GRANADOS PERUVIAN IMPORT & EXPORT E.I.R.L  
Miguel Granados Morillas  
GERENTE

## Anexo 6: Consentimiento informado

Preguntas

Respuestas

58

Configuración

# Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, Trujillo 2022

Consentimiento Informado

Estimado/a participante:

El siguiente proceso consiste en responder las preguntas de dos pruebas psicológicas de forma anónima y sincera, la duración es de aproximadamente 20 minutos. Es importante mencionarle que la investigación no responde ningún tipo de riesgo, los datos recogidos no tienen como fin un diagnóstico individual, serán tratados confidencialmente, en absoluta reserva y únicamente para propósitos de este estudio científico. Solo los investigadores tendrán acceso a la base de datos. Si hubiera alguna duda respecto a las preguntas y respuestas consulte al siguiente correo: [luis\\_90031@hotmail.com](mailto:luis_90031@hotmail.com)

De aceptar participar, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos en la investigación, para ello debes marcar la casilla inferior.

Doy mi consentimiento informado para participar de esta investigación. \*

Sí

No