



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de una
empresa privada textil de la provincia de Chincha**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Luyo Ormeño, Carlos Jesus (orcid.org/0000-0002-2144-9486)

ASESOR:

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (orcid.org/0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis padres que día a día me apoyan en mis proyectos, también va dedicado a mis abuelos que me cuidan desde el cielo.

Agradecimiento

Agradecer a dios en primer lugar, a mis padres por su apoyo incondicional, a mi tío que deposita toda su confianza en mí y mis amigos que siempre me motivan.

Índice de contenido

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y Operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimiento	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	20
VI. CONCLUSIONES	5
VII. RECOMENDACIONES	6
REFERENCIAS	7
ANEXOS	1

Índice de tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra	4
Tabla 2. Confiabilidad por consistencia interna de los instrumentos	8
Tabla 3. Análisis estadístico y prueba de normalidad de las variables de estudio	12
Tabla 4. Correlación entre las variables generales de clima organizacional y desempeño laboral	19
Tabla 5. Correlación entre clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral.....	27
Tabla 6. Niveles de clima organizacional y por dimensiones	39
Tabla 7. Niveles de desempeño laboral y por dimensiones	40

Resumen

El objetivo principal de la presente tesis fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una muestra de 250 colaboradores de una empresa privada textil en la provincia de Chincha. El tipo de investigación fue básico, cuantitativo, no experimental, transversal y alcance correlacional. Los instrumentos utilizados fueron: la escala de clima laboral y la encuesta de desempeño laboral. Se obtuvo como principal resultado una correlación positiva de nivel alto ($r=.796$; $p<.001$) y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un tamaño de efecto mediano ($r^2=.633$) concluyendo que a mayor sea la percepción de clima organizacional mayor serán los niveles de desempeño laboral.

Palabra clave: clima organizacional, desempeño laboral, colaboradores.

Abstract

The main objective of this thesis was to establish the relationship between organizational climate and job performance in a sample of 250 employees of a private company in the province of Chincha. The type of research was basic, quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational scope. The instruments used were: the work environment scale and the job performance survey. The main result was a positive correlation of high level ($r=.796$; $p<.001$) and statistically significant between the organizational climate and job performance with a medium effect size ($r^2=.633$) concluding that the higher the the perception of the organizational climate, the greater the levels of work performance.

Key word: organizational climate, work performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Un buen ambiente de trabajo influye en la eficiencia entre los colegas, crea un comportamiento maduro, permite que los empleados se adhieran a la responsabilidad de la organización, se desempeñen con eficacia y eficiencia (Moreno, 2016). El clima organizacional es de los puntos de vista más sensibles y difíciles de la gestión de desarrollo humano, su análisis y estudio cobra cada vez más importancia por ser el método más eficaz para analizar el agrado laboral del talento y su empeño con el plan de la empresa (García, 2009).

El clima organizacional es en el cual el individuo desempeña su labor y como el supervisor puede tener una mejor relación laboral con sus empleados, todos estos factores forman lo que denominamos el ambiente laboral, el cual puede ser un aliado o un impedimento para el adecuado funcionamiento de los trabajadores en su conjunto o para personas específicas dentro y fuera de la organización (Delgado, 2018).

Se publicó una encuesta de clima laboral, donde participaron 13 países de América latina, sobresaliendo entre ellos Colombia, República Dominicana, y Ecuador dando como resultado un adecuado ambiente laboral y los países con índices bajos se encuentran Uruguay, Perú y Chile (Santana y Cristancho, 2020).

APTITUS (2018) aplicó una encuesta donde el 86% de personas está presto a renunciar por un ambiente laboral inadecuado. Esto quiere decir que en el Perú los colaboradores están inclinados a buscar un empleo nuevo, priorizando su tranquilidad de un ambiente laboral agradable sobre su sueldo mensual. De los peruanos encuestados el 81% considera esencial el clima laboral para tener un buen desempeño en la organización, lo que nos indica que el colaborador estima que su dedicación y esfuerzo no es apreciado de manera adecuada, no podrá desempeñarse de la mejor manera. En la misma encuesta, el 23% de los colaboradores, admite que para postular a nuevas vacantes se debe considerar el ambiente organizacional que existe y un 9% estima que para conseguir un nuevo empleo se debe tener en cuenta los horarios flexibles

Chiang y Ojeda (2017), define al desempeño organizacional como sentimientos positivos o negativos que los empleados tienen de las labores que realizan en su lugar de trabajo. Asimismo, Zapata y Rueda (2018) describe al desempeño laboral a la actitud en que un colaborador se responsabiliza en el trabajo

La compañía global de seguro Cigna a través de su programa Cigna Covid-19 global impact (2020) realiza una encuesta en diferentes países lo cual indica que el desempeño laboral de los empleados a pesar del aislamiento social a consecuencia de la crisis sanitaria tuvo una mejoría a pesar de laborar más horas, en resultado general indica que el 76% señaló que sus jornadas laborales han sido más flexibles, en Tailandia un 90%, en España un 80% y en Emiratos Árabes Unidos un 79% lo que indica que trabajar desde casa aumentó el desempeño laboral.

Una encuesta realizada por consultora Dench (2021) el 73% de peruanos considera querer realizar un cambio de empleo o renunciar a su actual trabajo, debido a que el confinamiento obliga a las personas a realizar sus actividades desde su hogar. En ese contexto el 26% de empleados afirmó que el motivo principal para renunciar sería por el estrés y agotamiento al realizar sus tareas con más intensidad que antes de la pandemia, al no poder liberarse de la tecnología y no haber tenido descanso de sus obligaciones. El 24% estima que su renuncia sería por el mal ambiente laboral, el 20% por la indecisión empresarial que se vive en el país a causa de la crisis política, el 15% por obtener un mejor salario, el 8% por emprendimiento y el 7% por asumir nuevos retos.

El estudio realizado surge al interés de percibir la relación que tiene el clima organizacional con el desempeño laboral en la empresa privada textil de Chíncha y demostrar los niveles en los que se encuentra cada variable en las áreas establecidas y así fomentar una cultura organizacional general en la empresa para poder alcanzar los objetivos trazados y lograr ser más competitivos a nivel provincial atrayendo a clientes potenciales; como también reducir las diferentes situaciones que se presentan como es el ausentismo, las rotaciones y aumentar la comunicación, el desarrollo profesional del personal, el trato entre jefes y empleados ya que son factores que implican a un ambiente laboral adecuado y por lo

consiguiendo un desempeño organizacional óptimo en los empleados de la empresa privada textil de la provincia de Chincha.

Debido a lo antedicho se formuló la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño organizacional en colaboradores de una empresa privada textil de la provincia de Chincha?

La justificación a nivel teórico es complementar el conocimiento con respecto a las dos variables estudiadas, los mismos que serán de aporte a próximos estudios en la línea de desarrollo organizacional. En lo práctico, los resultados que denotan la relación entre ambas variables, ha de conducir a desarrollar programas de desarrollo del clima organizacional. Con respecto al nivel social, tiene como objetivo concientizar tanto a empleados como empleadores a fomentar un clima adecuado dentro de sus organizaciones con el fin de obtener un desempeño organizacional óptimo.

El principal objetivo de este estudio es establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada textil de la provincia de Chincha. Los objetivos específicos propuestos son:

- Determinar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones de desempeño laboral
- Identificar el nivel de clima organizacional en los colaboradores de una empresa privada textil de la provincia de Chincha.
- Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada textil de la provincia de Chincha.

Para lograrlo se formuló como hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada textil de la provincia de Chincha, y como hipótesis específica: existe relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes nacionales se tiene a Rosales (2019) su objetivo principal fue señalar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de la empresa Incomans- Huaraz, teniendo un tipo de estudio aplicada con orientación cuantitativo de diseño no experimental- correlacional, trabajo con una muestra de 106 participantes, utilizando un cuestionario denominado cuestionario para describir el clima organizacional y el desempeño laboral para la recolección de datos, obteniendo como resultado que existe relación directa y significativa entre ambas variables con valor de $Rho=0.672$ y $sig=0.000$ en niveles de ambas variables obtuvo como resultado un nivel regular concluyendo que el clima laboral beneficia o perjudica el desempeño laboral y también se confirmó la hipótesis formulada por el investigador y se rechazó la nula.

Cerdán (2017) su objetivo primordial fue establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Alicorp apt Fideria, empleando un planteamiento cuantitativo, se desarrolló un estudio básico de nivel correlacional de diseño no experimental de corte transversal, se trabajó con una muestra de 55 empleados, empleando los cuestionarios como instrumentos siendo estos el cuestionario sobre clima organizacional colaboradores de Alicorp y el cuestionario sobre desempeño laboral colaboradores de Alicorp obteniendo como resultado que existe relación entre ambas variables en los trabajadores de la empresa Alicorp Fideria, en cuanto a los niveles obtuvo como resultado para clima organizacional siendo medianamente favorable (70%) en cuanto a desempeño laboral obtuvo como resultado debe mejorar (63,7%), concluyo que a mejor clima organizacional mayor desempeño laboral en sus empleados

Borja (2017) su objetivo principal fue decretar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, siendo de diseño no experimental – transversal de tipo aplicada y de nivel descriptivo correlacional, empleando una muestra de 87 trabajadores utilizando como instrumento el cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral teniendo como resultado que existe un vínculo significativo entre ambas variables estudiadas en los empleados de la empresa Cineplanet concluyendo que a mejor clima organizacional mejor desempeño laboral y en cuanto los niveles se aprecia como resultado niveles altos en ambas variables.

Gonzales (2021) en su estudio considero como objetivo principal determinar la conexión entre el clima organizacional y desempeño laboral de la empresa vocati consulting sac, siendo de tipo aplicada, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, empleando en una muestra de 40 empleados utilizando el cuestionario de clima laboral y desempeño laboral para la recolección de datos, consiguiendo como resultados que ambas variables tienen superioridad en el nivel regular, concluyendo que existe relación directa y significativa entre las variables propuestas.

Mendoza (2019) estimo como primordial objetivo decretar la vinculación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la organización agroindustrial beta en la región de chincha baja-Ica Esta investigación es cuantitativa, de tipo básica con un diseño no experimental se trabajó con una muestra de 50 obreros de la organización utilizando como instrumento los cuestionarios clima organizacional y desempeño laboral. En el tanteo se determinó que existe una relación significativa alta entre ambas variables en los empleados de la agroindustrial beta. Concluyendo que al tener un aumento en el clima organizacional se aumentara el desempeño laboral.

Respecto a la búsqueda de antecedentes internacionales, se tiene a Bermejo (2019) su investigación posee como objetivo fundamental de determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una institución educativa de guayaquil basándose en un tipo de estudio descriptivo con un diseño

correlacional – no experimental, siendo la muestra 60 profesores de la institución a la que se aplica la encuesta de clima organizacional y desempeño laboral alcanzando como resultado $R=0.698$ indicando que existe relación moderada entre las variables investigadas en los educadores de la institución educativa de guayaquil en cuanto a niveles se observa que las dos variables reflejan un nivel deficiente.

Meza (2018), en su estudio, el objetivo principal es mostrar el nivel de significancia entre las variables de investigación sobre el desempeño laboral y el clima organizacional entre los colaboradores de la institución universitaria de Linda Vista – Chiapas, México, el estudio se desarrolló a través de un enfoque cuantitativo y estudio transversal con una muestra de 100 trabajadores de la Fundación Universitaria Linda Vista, se aplicó la encuesta denominada evaluación del clima organizacional y el desempeño laboral. Obteniendo como resultado que existe correlación positiva significativa entre ambas variables concluyendo que a mayor clima laboral de la universidad linda vista los empleados tendrán un adecuado desempeño laboral, además se puede concluir que la categoría laboral tiene un efecto sobre el clima organizacional, así como las variables demográficas edad y sexo no tienen relación estadísticamente significativa en los resultados obtenidos.

Castellón (2017) su principal objetivo fue decretar la vinculación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la facultad regional de Matagalpa – Nicaragua, de enfoque cuantitativos de tipo descriptivo – explicativo desarrollándose en una muestra de 59 empleados utilizando como instrumento las encuestas de clima organizacional y desempeño laboral obteniendo como resultado que existe relación entre ambas variables concluyendo que el clima organizacional incidirá de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad.

Santa maría (2020) teniendo en su estudio como objetivo primordial el de decretar la conexión del clima organizacional y el desempeño laboral en empleados de la empresa Datapro S.A. – Ecuador. Su estudio fue cuantitativo de diseño no experimental, transaccional y correlacional de tipo descriptivo, aplicando un cuestionario de clima laboral y desempeño organizacional en una muestra de 106

trabajadores teniendo como resultado se determinó que el clima laboral tiene incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.

Litwin y Stringer (1968) el clima organizacional alude a los impactos relativos aparentes de los marcos y estrategias propias de los supervisores, así como de otros componentes naturales fundamentales, sobre las cualidades, pensamientos, perspectivas y formas de comportamiento de las personas que trabajan en una asociación.

Para García y Zapata (2008) el ambiente laboral es el conjunto de características o rasgos, generalmente duraderas de un lugar de trabajo específico, que son percibidas o experimentadas por los individuos que componen la asociación y que impactan en su forma de comportarse.

En la teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968), se hace referencia a que el ambiente es un conjunto de propiedades del lugar de trabajo que pueden ser estimadas directamente y de manera indirecta vistas por los individuos que viven y trabajan en ese clima y que impacta en su desempeño laboral y su motivación. Los creadores se esfuerzan por retratar los determinantes situacionales y ecológicos que más impactan en la forma de comportarse y en la visión de la persona.

Litwin y Stringer, citados por Atalaya (2014) piensan en dos focos significativos: La inspiración y el ambiente de trabajo, para dar sentido a las partes importantes de la forma de comportarse de los representantes que tienen un lugar con un establecimiento. Lo fundamental de esta teoría es retratar los determinantes situacionales y ambientales que más afectan a la forma de comportarse y a la visión del individuo en su entorno laboral. Por lo tanto, esta conexión se considera clave entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional para examinar los impactos del entorno en la motivación y, además, para decidir los impactos del entorno laboral en la complacencia individual y el desempeño laboral.

El clima laboral es comprendido como el conocimiento de los aspectos relacionados con el ambiente del trabajo, lo que le autoriza ser un aspecto diagnóstico que orienta las acciones correctivas y preventivas necesarias para mejorar y/o potenciar el desempeño de las operaciones y resultados de la organización (Palma, 2004).

La autora plantea cinco dimensiones, siendo la primera; la realización personal, la cual hace referencia acerca de la evaluación del empleado sobre el potencial del ambiente de trabajo para promocionar el crecimiento personal y profesional de acuerdo con la misión de la organización.

La segunda dimensión que plantea la autora; Involucramiento laboral, Palma (2004), Identidad con los valores de la organización y compromiso con su crecimiento y desarrollo, por ejemplo, cada trabajador es visto como un importante factor en el éxito de la empresa y los empleados están involucrados con la organización. La participación laboral es el nivel en que un colaborador desea participar en las diligencias de la empresa para la que trabaja.

Como tercera dimensión nos menciona la supervisión; valorar la función e importancia de los supervisores en el desempeño laboral como una relación de andamiaje a las labores que corresponden a su desempeño en su día a día, por ejemplo, apoyar al supervisor a superar los obstáculos que se presenten y evaluar la labor realizada, lo que permite una mejoría y por ende al cumplimiento de metas. (Palma, 2004).

La comunicación como la cuarta dimensión que nos propone la autora es reconocer el flujo, la rapidez, la claridad, la consistencia y la exactitud de la información excluyente y vinculadas con las funciones internas de la organización, como la atención dirigida a los usuarios y/o invitados de los clientes corporativos, por ejemplo, el acceso a la información necesaria no respeta la función e instalación, y alienta y mejora las comunicaciones internas (Palma, 2004).

Como quinta y última dimensión la autora nos menciona condiciones laborales, la cual se trata de los factores que la empresa proporciona como económicos, físicos y/o psicosociales necesarios para cumplir con las labores asignadas, por ejemplo,

un salario atractivo en paridad con otras empresas y la tecnología disponible para facilitar el trabajo. (Palma, 2004).

Brindar calidad para realizar el trabajo de las personas reduce riesgos en las empresas, pero tomar en cuenta los comportamientos de los individuos también crea unas praxis más seguras que conducen a una adecuada vida laboral. En varias empresas, no se preocupan por la seguridad laboral, el compromiso, la autonomía o las oportunidades de crecimiento para los mismos empleados, es importante tener en cuenta que cuanto más satisfecho esté un empleado con su entorno de trabajo, más se esperará que se desempeñe mejor dentro de la organización y, por lo tanto, será más productivo para la empresa. (Navarrete, 2005).

Laza (2012) el desempeño organizacional es percibido de cómo cada colaborador realiza cada una de sus funciones, teniendo en cuenta que es la que permite poder alcanzar los objetivos de la organización más aún cuando se tiene un excelente trato de los superiores.

Chiavenato (2011) refiere que el desempeño es la capacidad que manifiesta el colaborador al desempeñar su labor, la cual esta resulta imperiosa en las empresas, por tal, esta se convierte en una ventaja competitiva.

Con respecto al modelo teórico de Campbell (1990), los estándares de estas construcciones destacan qué partes de la evaluación de la ocupación están bastante influenciadas por el control y cuáles no. Según el punto de vista del constructor, la ejecución del trabajo está conectada a varios atributos, por ejemplo, las diligencias del singular y las variables individuales, que funcionan en mezcla con diferentes componentes que muestran lo que implica la ejecución genuina del trabajo y el efecto del avance del trabajo del singular.

Espinoza (2018), conceptualiza el desempeño laboral como: sinónimo de la conducta y posteriormente, como algo perceptible, añadiendo que estas formas de comportamiento pertinentes para la organización, bajo el control de los individuos, pueden ser estimadas en cuanto al límite de cada persona, es decir, su grado de

compromiso. Además, señala que el desempeño no es el resultado de una acción, sino la actividad misma.

Espinoza (2018) realiza una encuesta de reacción a decisiones diferentes del tipo Likert donde propone 3 aspectos a evaluar los cuales son: como primera dimensión es ayuda a otros, que intenta llevar ayuda a los colaboradores dándoles ideas, dándoles información o habilidades importantes, haciendo directamente lo que necesitan hacer o dándoles seguridad diaria para enfrentar sus propias preocupaciones.

Como segundo aspecto la creadora propone la vinculación organizacional, que conceptualiza como representar a la organización eficientemente expresando satisfacción y lealtad más allá de momentos complicados. Compromiso con la misión de la organización y sus objetivos asumiendo los roles y formas de trabajo proponiendo ideas (Espinoza, 2018).

Como tercer y último aspecto es el desempeño más allá del puesto que nos permite saber que el funcionamiento es más de lo que se pide, independientemente de los problemas. Dar un paso al frente y hacer todo lo que se debe terminar para cumplir con los objetivos de la asociación, y no sólo lo que se espera de él/ella. Potenciar la propia visión y habilidades aprovechando las valiosas puertas abiertas que da la asociación o aceptando este trabajo a costa del propio tiempo y patrimonio, (Espinoza,2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de enfoque básico, cuantitativo; según (Hernández, 2014), afirma que es un modo de investigación que se centra en las características observables, utilizando la recopilación de datos para demostrar la hipótesis, con base en la medición cuantitativa y el análisis estadístico.

En cuanto al diseño fue no experimental ya que se lleva a cabo sin manipulación intencional de las variables, observando a los fenómenos tal y como se dan en su naturaleza Hernández, Fernández y Baptista (2006)

Por otro lado, el estudio es denominado como correlacional que para Albert (2007) describen la relación entre dos o más variables en un momento determinado, se trata de estudiar la relación que existe entre esas variables y otros en término de relación causa y efecto

Y para finalizar es una investigación de corte transversal que para Tamayo y Tamayo (2006), incluye describir, registrar, analizar y explicar su naturaleza actual, composición o proceso, con foco en las conclusiones que rigen o la forma en que opera la persona o grupo en el presente.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Clima laboral

Definición conceptual

García y Zapata (2008) el ambiente laboral es un grupo de atributos de importante permanencia en un ambiente laboral que son distinguidos o experimentadas por los trabajadores que forman parte de la empresa y que interviene sobre el accionar en la organización

Definición operacional

Las calificaciones son obtenidas a través de la prueba de clima organizacional de Sonia Palma Carrillo (2004) que tiene 50 ítems

Indicadores: 5 dimensiones: comunicación, condiciones laborales, realización personal, involucramiento laboral y supervisión, de respuestas tipo Likert.

Nivel de medición: ordinal

Variable 2: Desempeño organizacional

Definición conceptual

El desempeño laboral, de acuerdo con Yamakawa y Ostos (2011), es una expresión comúnmente utilizada para referirse a los resultados que produce una organización debido a la dinámica de sus factores internos y externos.

Definición operacional

Las puntuaciones son obtenidas a través del cuestionario de desempeño laboral de Carmen Espinoza (2018) siendo 18 ítems

Indicadores: 3 dimensiones las cuales son: Ayuda a otros, vinculación organizacional y desempeño más allá del puesto, de respuestas modelo Likert.

Nivel de medición: ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Hernández Sampieri (2012) lo caracteriza como un conjunto de la multitud de estados que concurren con un conjunto de determinaciones. Es el conjunto de la peculiaridad concentrada, donde se contemplan las entidades de la población con cualidades normales y se produce información de investigación. La población es de 1.000 trabajadores de una empresa privada de la región de Chíncha.

Criterios de inclusión

La inclusión en el presente estudio se debe tener en cuenta que el personal debe ser de 18 a 49 años de edad, que sea colaborador de la empresa textil, de género masculino o femenino y admitan libremente a contribuir en la encuesta.

Criterios de exclusión

Para la no participación se le considerará no ser mayor a 18 años, no estar laborando en la empresa y que desista voluntariamente a no participar en la encuesta

Muestra

Tamayo y Tamayo (2006) conceptualizan el ejemplo colectivamente de tareas que se completan para concentrarse en la transmisión de caracteres específicos en todo un universo desde la percepción de un pedacito de la población en estudio. La prueba de revisión comprenderá 250 trabajadores de una empresa privada de la región de Chincha.

Tabla 1

Características sociodemográficas de la muestra

Variables sociodemográficas	n=250	
	f	%
Sexo		
Femenino	148	59.2 %
Masculino	101	40.8%
Edad		
18 a 25 años	81	32.4 %
26 a 30 años	78	31.2 %
31 a 35 años	40	16.0 %
36 a 40 años	31	12.4 %
41 a 49 años	20	8.0 %

Nota: n=tamaño de muestra; f=frecuencia; %=porcentaje

En la tabla 1 se observa que el total de la muestra empleada fue de 250 unidades de análisis, conformada por 148 mujeres (64.2%) y 101 hombres (40.8%), con edades comprendidas entre los 18 a 49 años, siendo el rango de 18 a 25 años el más frecuente con un 81 participante (32.4%), mientras que los que tenían de 41 a 49 fueron los menos frecuentes con solo 20 voluntarios que representaban el 8% respectivamente.

Muestreo

Arias (2006) conceptualiza el muestreo como una sucesión en la que se conoce la probabilidad de presencia de cada componente en la muestra. Por tal motivo, esta metodología se realizará mediante un muestreo de aleatorio simple, el cual se aplicará a los colaboradores de la empresa privada textil de la provincia de Chíncha

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para utilizarse es la encuesta que para Tamayo y Tamayo (2008), es un método mediante el cual se pueden dar respuestas a problemas en forma de descripciones como relaciones entre variables, luego de recolectar información de manera sistemática de acuerdo con un diseño preestablecido para asegurar la integridad de la información obtenida

Para evaluar la variable primaria, se utilizó como instrumento la Escala de Clima Laboral (CL - SPC), expuesta y planificada por Palma (2004). La última adaptación de la escala consta de 50 ítems, tipo Likert con 5 aspectos: autosatisfacción, inclusión laboral, gestión, correspondencia y circunstancias laborales. La calificación del instrumento según la normativa establecida se puntúa de 1 a 5 focos con una suma de 250 focos más extrema para la escala total y 50 focos para cada variable.

Confiabilidad

En el último tiempo de cambio de la escala CL - SPC, la información obtenida del ejemplo completo fue examinada con el programa SPSS y con las técnicas de Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, se estableció una calidad inquebrantable, reflejando relaciones de .97 y .90 por separado, lo que alude a una alta consistencia interna y permite proclamar que el instrumento es sólido (Palma, 2004).

Validez

Después de la revisión exploratoria y la revolución con la técnica Varimax, decidir 50 ítems para la última adaptación del instrumento, en el cual se estableció

correlaciones positivas y significativas entre los cinco factores de ambiente de trabajo, pronunciando la legitimidad del instrumento (Palma, 2004).

En tanto para la evaluación de la siguiente variable se utilizó el cuestionario de desempeño laboral que fue elaborado y diseñado por Espinoza (2018) que consta de 18 ítems de opciones múltiples tipo Likert con un tiempo estimado de 10 minutos de resolución y el cual consta con 3 dimensiones: ayuda a otros, vinculación organizacional y desempeño más allá del puesto, puntuándose del 1 a 5 bajo un formato Likert teniendo un total de 90 puntos.

Validez

Se sometió a un modelo de jueces magistrales, ajustado por educadores magister en administración que trabajan en el colegio de nivel doctoral de la Universidad César Vallejo, quienes aportaron detalles sobre la materialidad de la encuesta (Espinoza, 2018).

Confiabilidad

Para decidir la calidad inquebrantable del instrumento, se utilizó el ensayo fáctico de confiabilidad alfa de Cronbach, con una prueba piloto de 50 individuos, posteriormente vale .823 que hace que el instrumento sea sólido (Espinoza, 2018).

Estudio piloto

En lo que respecta al análisis de confiabilidad de ambos instrumentos se optó por aplicar una prueba piloto a un total de 80 trabajadores, en dicho estudio se obtuvo valores aceptables según el alfa de Cronbach y el Omega de McDonald respectivamente para cada instrumento, para la escala de clima laboral y sus dimensiones poseen valores ($\alpha = .905$ a $.983$ y $\omega = .905$ a $.982$) y para el cuestionario de desempeño laboral con sus dimensiones ($\alpha = .813$ a $.944$ y $\omega = .837$ a $.943$), siendo óptimos al estar por encima de .70 lo que denota una buena consistencia en las puntuaciones tanto de manera general como por dimensiones (Campo y Oviedo, 2008). **Ver Anexo**

Tabla 2

Confiabilidad por consistencia interna de los instrumentos (n=81)

	α	ω	N° de ítems
Clima Organizacional	.983	.982	50
comunicación	.905	.905	10
Condiciones laborales	.919	.920	10
Realización personal	.927	.927	10
Involucramiento laboral	.917	.919	10
supervisión	.929	.929	10
Desempeño laboral	.944	.943	18
Ayuda a otros	.830	.837	6
Vinculación organizacional	.913	.917	6
Desempeño más allá del puesto	.896	.899	6

Nota: α = alfa de Cronbach; ω = omega de McDonald

En la tabla 2 se evidencia los valores de confiabilidad, obtenidos por el cálculo del coeficiente Alfa y Omega, siendo óptimos al estar por encima de .70 lo que denota una buena consistencia en las puntuaciones tanto de manera general como por dimensiones (Campo y Oviedo, 2008)

3.5 Procedimiento

Esta investigación empezó formulando el tema a trabajar, luego se buscó los instrumentos para cada variable, ya con esto, se empezó a buscar información para realizar la introducción de la investigación, formulamos el objetivo principal y los objetivos específicos, luego planteamos la hipótesis general y las hipótesis específicas terminando eso, se buscó información de antecedentes nacionales e internacionales, para poder así continuar con la metodología, buscando información sobre la población, muestra y muestreo, para luego detallar los instrumentos a utilizar así como su validez y confiabilidad de cada cuestionario

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis respectivo de los datos encontrados, primero los instrumentos fueron distribuidos para su llenado por los trabajadores; segundo, se corrigieron los instrumentos conforme a lo indicado en la ficha técnica; tercero, se registró los datos en Excel denominado base de datos; cuarto, estos datos fueron exportados a un programa estadístico, seguidamente se analizó mediante la prueba normalidad de *Kolmogorov Smirnov* puesto que los evaluados fueron más de 80 sujetos, gracias a este procedimiento se determinó que los datos pertenecen a la estadística no paramétrica y por este motivo se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Y por último se obtuvieron los valores de correlación para su análisis, tablas de frecuencias y porcentajes.

3.7 Aspectos éticos

El desarrollo de esta investigación siguió una serie de lineamientos con el fin de asegurar la transparencia y confidencialidad de los participantes, como los son los cuatro principios de bioética, siendo estos la autonomía, puesto que la participación fue voluntaria para el presente estudio, luego está el principio de benevolencia, lo que hace referencia a que todos los datos y respuestas brindadas se mantuvieron anónimas y solo se emplearon para fines académicos, también está el principio de respeto, ya que se consideró que ninguna respuesta otorgada por los participantes se manipulo o modifiko para beneficio de la investigación y por último el principio de

justicia, que aseguró que aquellos participantes que cumplieran con los criterios de inclusión preliminarmente establecidos podían participar sin ningún impedimento (Gomez,2009)

Así mismo, para la redacción de toda la investigación se siguió las normativas y regulaciones determinadas por la Asociación Americana de Psicología (APA,2019), siendo el fin de venerar los derechos de propiedad intelectual de los autores, se hizo la adecuada referencia de toda la información utilizada ya sea parafraseada o citada en el transcurso del trabajo.

Finalmente, se solicitó a los participantes su participación voluntaria por medio de un consentimiento informado el cual describe la total confidencialidad de la investigación, cuáles fueron los objetivos que se buscaron alcanzar y que la utilización de las respuestas brindadas fue netamente con fines académicos (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Prueba de normalidad de las variables de estudio

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	.986	250	.018
Realización personal	.986	250	.016
Involucramiento Laboral	.976	250	<.001
Supervisión	.969	250	<.001
Comunicación	.985	250	.009
Condiciones Laborales	.984	250	.008
Desempeño Laboral	.841	250	<.001
Ayuda a otros	.955	250	<.001
Vinculación organizacional	.867	250	<.001
Desempeño más allá del puesto	.877	250	<.001

En la tabla 3 se aprecia los valores del análisis de normalidad de ambas variables, en el que la variable de clima laboral sus dimensiones (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) reportaron un nivel de significancia inferior a .05; lo cual también ocurre con la variable de desempeño laboral y sus dimensiones al conseguir un p valor menor a .05; por lo tanto se determina que ambas variables y sus respectivas dimensiones no se ajustan a la curva de distribución normal y por ende se empleó el estadístico Rho de Spearman (Mohd y Bee, 2011).

Tabla 4

Correlación entre las variables generales de Clima Organizacional y Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral
Clima Organizacional	r	.796
	r ²	.633
	p	<.001

Nota: r= Coeficiente de Correlación Rho Spearman; r²= Tamaño del efecto; p= significancia estadística;

En la tabla 4 se evidencia el valor de correlación obtenido entre ambas variables, siendo esta directa alta, así mismo contó con significancia estadística ($r=.796$; $p<.001$), por otro lado, el tamaño del efecto fue mediano ($r^2=.633$) lo cual refleja la magnitud de la correlación (Domínguez, 2017). Estas puntuaciones siguen la fuerza y direccionalidad teórica esperada, lo cual admite rechazar la hipótesis nula y aceptar la del investigador la cual infiere que existe relación entre dichas variables.

Tabla 5*Correlación entre Clima Laboral y dimensiones del Desempeño Laboral*

		Ayuda a otros	Vinculación organizacional	Desempeño más allá del puesto
Clima laboral	r	.708	.743	.792
	r ²	.501	.552	.627
	p	<.0001	<.0001	<.0001
	n	250	250	250

Nota: r= Coeficiente de correlación Rho de Spearman, r²= tamaño del efecto, p= nivel de significancia, n= número de participantes

En la tabla 5 se muestran los resultados del proceso de correlación empleando el estadístico Rho de Spearman el cual evidenció que se encuentra una relación directa alta entre el clima laboral con todas las dimensiones de la variable de desempeño laboral (Restrepo y Gonzáles, 2007). Así mismo, cada una contó con significancia estadística al reportar un p valor por debajo de .05 respectivamente; lo que permite confirmar la hipótesis específica del investigador. Por otro lado, el tamaño del efecto (r²) fue mediano en cada caso, obteniendo valores que oscilaron entre .501 a .627 de acuerdo con el coeficiente de determinación (Cohen, 1998).

Tabla 6*Niveles de Clima organizacional y por dimensiones*

Niveles	Clima Laboral		Realización personal		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones Laborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy desfavorable	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Desfavorable	0	0%	3	1.2 %	0	0%	11	4.4 %	0	0%	0	0%
Media	38	15.2 %	55	22.0 %	43	17.2 %	56	22.4 %	33	13.2 %	18	7.2 %
Favorable	180	72.0 %	156	62.4 %	169	67.6 %	145	58.0 %	162	64.8 %	187	74.8 %
Muy tratable	32	12.8 %	36	14.4 %	38	15.2 %	38	15.2 %	55	22.0 %	45	18.0 %
Total	250	100%	250	100%	250	100%	250	100%	250	100%	250	100%

Nota: f=frecuencia; %=frecuencia

En la tabla 6 se aprecia que los niveles del clima laboral de manera general y por dimensiones, observándose un predominio del 72% de los participantes en la categoría favorable (n=180) lo cual se mantiene respectivamente en cada dimensión, la segunda mayor frecuencia es del 15.2% la cual pertenece a la categoría Media (n=38) de igual manera manteniendo la tendencia en el resto de las dimensiones a excepción de la cuarta y quinta dimensión en las que tuvo mayor tendencia la categoría alta; por último, también se pudo observar que no hubo ningún participante que de acuerdo a su puntuación se ubicase en las categorías desfavorable o muy desfavorable, lo cual puede indicar que la apreciación sobre el clima laboral es en general favorable.

Tabla 7*Niveles del Desempeño Laboral y por dimensiones*

Niveles	Desempeño Organizacional		Ayuda a otros		Vinculación Organizacional		Desempeño más allá del puesto	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Promedio	129	51.6 %	40	16.0 %	0	0%	2	0.8 %
Alto	121	48.4 %	210	84.0 %	250	100.0 %	248	99.2 %
Total	250	100%	250	100%	250	100%	250	100%

Nota: f = frecuencia % = porcentaje

En la tabla 7 se aprecia que los niveles del Desempeño Laboral de manera general y por dimensiones, observándose un predominio del 51.6% de los participantes en la categoría promedio (n=129) de forma general; seguido por un 48.4% los cuales se ubican en la categoría alta (n=121), también logrando observarse que no hubo ningún participante en la categoría baja. Esta misma tendencia se repite tanto en la primera y tercera dimensión, a excepción de la segunda en la que el 100% de los participantes (n=250) se ubicó en la categoría alta

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo central el determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada textil de la provincia de Chincha. La razón de considerar idónea ahondar sobre la relación entre ambas variables, es por el impacto e importancia que tiene un adecuado clima laboral al momento de desempeñar una función, pudiendo afectar positiva o negativamente la eficiencia según lo referencian diferentes autores (Moreno, 2016; Brito et al., 2020; y Marulanda et al., 2018). Es por ello, que realizar dicho estudio amplía el conocimiento que se posee sobre dicha relación con datos actualizados que posteriormente se pueden contrastar en estudios futuros.

En cuanto al resultado del objetivo general, se determinó que existe relación positiva de nivel considerable y significativa entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral teniendo un tamaño del efecto mediano ($r^2=.633$). con una presencia de 63.3% del fenómeno en los trabajadores de la empresa privada de chincha indicando que entre ambas variables existe una estrecha vinculación, interpretándose de manera que mientras más favorable sea el clima organizacional percibido por parte de los trabajadores, mejor será su desempeño laboral en la empresa. Este resultado coincide con lo hallado por Rosales (2019) quien también obtuvo relación entre ambas variables ($r=.672$; $p<.001$); Cerdán (2017) quien lo aplicó en 50 trabajadores ($r=.921$; $p<.001$); y Cruz (2018) quien llevó a cabo el mismo proceso en México ($r=.569$; $p<.001$);

Sobre lo descrito, conforme a la teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968) nos menciona que el ambiente organizacional es un grupo de características del entorno laboral que es capaz de ser apreciado directa e indirectamente por los colaboradores que conviven y laboran en mencionado ambiente y que interviene en su desempeño laboral y motivación, Litwin y Stringer (1968) intentan explicar primordiales características del comportamiento de las personas que laboran en una empresa utilizando ideas como motivación, desempeño y clima. Los creadores

tratan de explicar las causantes ambientales que más influyen sobre la conducta y la percepción del individuo.

Litwin y Stringer (1968, nombrado por Atalaya, 2014) reflexiona sobre dos focos significativos: La inspiración y el ambiente de trabajo, para retratar elementos significativos de la forma de comportarse de los compañeros que tienen un lugar con una asociación. La motivación detrás de esta hipótesis es dar sentido a los determinantes situacionales y ecológicos que tienen mayor frecuencia en la forma de comportamiento e impresión del individuo en su entorno laboral. Así, esta relación se considera clave entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional para diseccionar los impactos del entorno en la inspiración individual y, además, para decidir los impactos del entorno laboral en la complacencia individual y el desempeño organizacional.

En cuanto a los objetivos específicos, el primero consistió en evidenciar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral, se determinó una relación directa alta con ayuda a otros ($r=.708$; $p<.001$), Vinculación laboral ($r=.743$; $p<.001$), y desempeño más allá del puesto ($r=.792$; $p<.001$), en cada caso contando con significancia estadística ($p<.05$); así mismo el tamaño del efecto fue mediano para todos. La interpretación de estos resultados se explica de modo que los empleados que posean una percepción más favorable de su clima laboral serán más proclives a ayudar a sus compañeros, poseer una mejor vinculación con la organización y tener un desempeño productivo más allá del puesto en el que se encuentren. Dichos resultados se asemejan a lo obtenido tanto en fuerza y direccionalidad por Borja (2017) quien trabajó con 87 trabajadores, así mismo también se encontró semejanzas con el trabajo de Mendoza (2019) quienes trabajaron con una muestra de 50 empleados de una empresa, ambos empleando los mismos instrumentos. Por otro lado, estos resultados guardan coherencia con la teoría de Likert, la cual refiere que el tipo de clima laboral que se da en un ambiente de trabajo traerá consigo repercusiones no solo en el desempeño, sino que también afectará el grado de cohesión que se tenga en el comportamiento y la manera de relacionarse con el resto de los compañeros (Brunet, 2011).

En la teoría de clima organizacional de Likert (1968 mencionado por Ramos, 2012) indica que el comportamiento a manifestar de los trabajadores es causado por la conducta administrativa y por las circunstancias organizacionales que estos perciben. Por tal, si la realidad influencia sobre la impresión esta será la que determine el tipo de comportamiento que un empleado elegirá dentro de una organización.

En cuanto para el segundo objetivo específico se propuso identificar el nivel de clima organizacional en los colaboradores de la empresa privada de chincha se aprecia que existe un predominio del 72% de los participantes en la categoría favorable (n=180) como así mismo se mantiene en cada dimensión, la segunda de mayor frecuencia es de 15.2% que pertenece a la categoría media (n=38) de igual manera manteniendo la tendencia en el resto de las dimensiones, no se encontró resultados de acuerdo a sus puntuaciones que se ubican en las categorías desfavorable y muy desfavorable por lo que indica que la impresión de los colaboradores de la empresa privada de chincha sobre el clima organizacional es en general favorable. Resultado semejante encontramos en Gonzales (2021) que en su investigación obtuvo como resultado un clima organizacional favorable en los empleados de la empresa Vocati consulting sac de la ciudad de lima.

El resultado obtenido está relacionado con la hipótesis de Likert (1968, referida por Pelaes, 2010) en la que propone tres tipos de factores que caracterizan las propiedades de una asociación, destacando el entusiasmo individual por el clima laboral. Los factores causales se centrarán en el desarrollo y los resultados obtenidos por una asociación, los factores moderados que reflejan la valoración interna de una asociación dispuesta para cuantificar las perspectivas, como, la ejecución, la inspiración, la comunicación, Por último, los últimos factores que muestran la eficacia, el beneficio o la desgracia y los costes de la organización.

Además, está conectado con la hipótesis de Litwing y Stinger (1968, referido por Palma 2004) que consideran 9 elementos del ambiente jerárquico, considerando la estructura, la obligación, la recompensa, el desafío, las conexiones, la participación, los principios, los conflictos y el carácter. Cada uno de estos aspectos está

relacionado con propiedades específicas de la asociación, que dan sentido al grado de clima organizacional existente en una determinada organización.

Para el tercer y último objetivo específico que fue identificar el nivel de desempeño laboral en los empleados de la empresa privada de la provincia de Chíncha se obtuvo como resultado un 51.6% de los encuestados en la categoría promedio (n=129) de manera general, seguido por un 48.4% el cual se ubica en la categoría alta (n=121) y a su vez observándose que no hubo ningún participante en la categoría baja, lo cual nos indica que el nivel de desempeño laboral en los empleados de la empresa privada de Chíncha es positivo siendo de promedio a alta. idéntico resultado se puede apreciar en Meza (2018) en su investigación halló que los empleados de la universidad de Linda Vista en la ciudad de México perciben un desempeño laboral muy bueno.

Estos resultados concuerdan con el modelo teórico de Campbell (1990) menciona que el desempeño laboral está vinculado a diferentes variables como lo son, las características de las funciones a desempeñar y los factores individuales del empleado, las cuales operan en combinación con otros elementos lo que demuestran el verdadero desempeño laboral. Campbell (1990) nos da a entender que el empleado puede tener una exposición alta o baja cuyo nivel está relacionado con el carácter, la perspicacia y los intereses del compañero.

VI. CONCLUSIONES

Surgiendo del presente estudio se concluye lo siguiente:

PRIMERA: En cuanto al objetivo general, se halló correlación positiva entre clima organizacional y desempeño laboral, siendo esta directa alta, con una significancia estadística ($r = .796$; $p < .001$) siendo el tamaño del efecto mediano.

SEGUNDA: En cuanto al objetivo de señalar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral (ayuda a otros, vinculación organizacional y desempeño más allá del puesto) lo cual nos muestra que existe relación positiva directa alta entre el clima laboral con cada una de las dimensiones de la segunda variable contando con significancia estadística de p valor por debajo de .05 lo que permite convalidar la primera hipótesis específica.

TERCERA: En cuanto a niveles de clima laboral y por dimensiones se concluye que existe un predominio en la categoría favorable y no obteniendo resultado alguno en las categorías desfavorable y muy desfavorable lo que muestra que los empleados sienten un clima organizacional favorable.

CUARTA: En cuanto a niveles del desempeño laboral y por dimensiones se aprecia un predominio de la categoría promedio así mismo observándose que no resultados en la categoría baja lo cual indica un desempeño laboral positivo en los empleados de la empresa privada textil de chincha.

VII. RECOMENDACIONES

De los resultados encontrados y presentado en las conclusiones, se proponen las siguientes recomendaciones:

PRIMERA: Se recomienda a futuras investigaciones, enfatizar el estudio en variables sociodemográficas como es el género, la edad y grado de estudios para determinar diferencias significativas para ambas variables.

SEGUNDA: Se le recomienda a la empresa la promoción de actividades de confraternidad periódicamente, con el fin de afianzar buenas conexiones interpersonales entre los empleados de la empresa para así mantener y /o mejorar el clima organizacional y por ende el desempeño laboral.

TERCERA: Se le recomienda a la empresa establecer un programa de cultura organizacional para que así nuevos ingresos se acoplen a la estructura del clima existente en la empresa.

CUARTA: Se recomienda realizar futuros estudios de variables mediadoras como lo son la motivación, el liderazgo y la comunicación para analizar el rol del clima organizacional.

REFERENCIAS

Beltrán, R., & Ikeda, M. (2015). Evaluación intersubjetiva: objetividad y alcances. *Revista Estomatológica Herediana*, 25(3), 246-249. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-43552015000300011&lng=es&tlng=es.

Burga, A. y Ecurra, M. (2017). Propiedades psicométricas de la escala de deseabilidad social de Marlowe y Crowne en docentes peruanos. *Liberabit*, 23(2), 189-210. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/liberabit.2017.v23n2.03>

Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Editorial: Trillas.

Flora, D. y Curran, P. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological Methods of Journal*, 9(4), 466-491. <http://dx.doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.466>.

Bermejo C. (2020) Clima Organizacional y Desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

Cybertesis: Repositorio de tesis digitales

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48872>

Borja K. (2017) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Cineplanet – independencia 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9047>

Campo, A. y Oviedo, C. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>

Calizaya, J., & Bellido, R. (2020). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista De Psicología*, 9(3), 37–55. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>

Cheng, L. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior research methods*, 48(3), 936-949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos.El capital humano de las organizaciones. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>

Cohen, J. (1998). Statistical power analysis for the behavioral sciences. Erlbaum <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>

Cronbach, L. J. (1946). Response sets and test validity. *Educational and Psychological Measurement*, 6(1), 475-494.

Cerdán D.(2017) Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Alicorp – APT [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12297>

Domínguez, A., Aguilera, M., Acosta, T., Navarro, G., & Ruiz, Z. (2012). La deseabilidad social revalorada: más que una distorsión, una necesidad de aprobación social. *Acta de investigación psicológica*, 2(3), 808-824. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322012000300005&lng=es&tlng=es

Domínguez, L. (2017). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica.*, 19(4) 251-254. <http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>

Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Revista Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16-22. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>

Espinoza C. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13226>

Hu, L. & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to under parameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453. <http://psycnet.apa.org/buy/1998-11538-003>

Klingner, E., y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. Editorial: ELIAC.

Meza, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comuni@cción*, 8(2), 148-158. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200008&lng=es&tlng=es.

Machado, M., White, K., & Gouveia, O. (2014). Job Satisfaction of Academics: Does Gender Matter? *Higher Education Policy*, 27(3), 363-384. <https://doi.org/10.1057/hep.2013.34>

Marlowe, D. & Crowne, D. (1961). Social desirability and response to perceived situational demands. *Journal of Consulting Psychology*, 25(1), 109-115.

Mick, D. (1996). Are studies of dark side variables confounded by socially desirable responding? The case of materialism. *The Journal of Consumer Research*, 23(2), 106-119. doi: 10.1086/209470

Mohd, N & Bee, Y. (2011). Power comparison of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33. http://www.de.ufpb.br/~ulisses/disciplinas/normality_tests_comparison.pdf.

Meza E. (2018) Clima Organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad linda vista, en Chiapas [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos] <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/901>

Mendoza N. (2019) Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial Beta en el distrito de Chíncha baja [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica] <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1313>

Settles, I., & O'Connor, R. (2014). Incivility at academic conferences: gender differences and the mediating role of climate. *Sex Roles*, 71(1), 71-82. <https://doi.org/10.1007/s11199-014-0355-y>

Todaro, R., Godoy, L., y Abramo, L. (2002). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Sociología del Trabajo*, 1(42), 33-64. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100008>

Zans A. (2017) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nicaragua] <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título del trabajo: “Clima organizacional y Desempeño laboral en colaboradores de una empresa privada de la provincia de chincha”

PROBLEMA	OBJETIVOS General	HIPOTESIS General	VARIABLES E ITEMS		METODOLOGIA
	Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño organizacional en colaboradores de una empresa privada de chincha	Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada de la provincia de Chincha	Variable 1: Clima organizacional Dimensiones Comunicación Condiciones laborales Realización personal Involucramiento laboral Supervisión	Ítems 1 al 50	Tipo: Aplicada Diseño: No experimental
¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño organizacional en colaboradores de una empresa privada de la provincia de chincha?	Específicos Identificar el nivel de clima organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la provincia de Chincha. Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada de la provincia de Chincha.	Específicas H1. existe relación significativa entre clima organizacional y las dimensiones de Desempeño laboral H2. existe relación significativa entre desempeño laboral y las dimensiones de clima organizacional.	Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones	Ítems 1 al 18	POBLACION MUESTRA MUESTREO N= 800 n=200

Determinar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones de desempeño laboral.

Determinar la relación entre el Desempeño laboral y las dimensiones del clima organizacional.

Comparar por género el clima organizacional general y por dimensiones en colaboradores de una empresa privada en la provincia de Chincha.

Comparar por género el desempeño laboral general y por dimensiones en colaboradores de una empresa privada en la provincia de Chincha.

Desempeño más allá del puesto

Muestreo:
No probabilístico

INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO 1: Cuestionario de clima laboral de Sonia palma (2004)

INSTRUMENTO 2: Cuestionario de desempeño organizacional de Carmen Espinoza (2018)

Propiedades psicométricas:
Alpha de Cronbach para determinar su grado de consistencia interna obteniendo un coeficiente de 0.966.
Propiedades psicométricas:
Confiabilidad general a través del Alpha de Crombach de 0.86.
Obtuvieron coeficientes de confiabilidad, siendo el global de 0.945

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de la variable Clima laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Clima laboral	el clima laboral es un grupo de aspectos, atributos o propiedades de importante permanencia en un ambiente de trabajo que son distinguidos o experimentadas por los trabajadores que forman parte de la empresa y que interviene sobre el accionar en la organización	Las puntuaciones son obtenidas a través del test de clima organizacional de Sonia Palma Carrillo que tiene 50 ítems divididos en 5 dimensiones: comunicación, condiciones laborales, realización personal, involucramiento laboral y supervisión de tipo Likert en escala nominal	Condiciones laborales Realización personal Involucramiento laboral Comunicación Supervisión	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50 1,6,11,16,21,26,31,36,41,46 2,7,12,17,22,27,32,37,42,47 4,9,14,19,24,29,34,39,44,49 3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	Nominal

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Desempeño Organizacional	El desempeño laboral, de acuerdo con Yamakawa y Ostos (2011), es una expresión comúnmente utilizada para referirse a los resultados que produce una organización debido a la dinámica de sus factores internos y externos	Las puntuaciones son			
		obtenidas a través del cuestionario de desempeño laboral de Carmen Espinoza siendo 18 ítems divididos en 3 dimensiones las cuales son: satisfacción laboral, logros obtenidos y cumplimiento de procesos, siendo el cuestionario de tipo Likert	Ayuda a otros	1,2,3,4,5,6	
			Vinculación	7,8,9,10,11,12	
			Organizacional		
			Desempeño mas allá del puesto	13,14,15,16,17,18	Ordinal

Anexo: 4: Instrumentos

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Cargo: _____
 Sexo: Masculino () Femenino () Empresa: _____ Fecha: _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información para conocer sus percepciones sobre el Desempeño laboral en la empresa privada de chincha y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

"Agradecemos anticipadamente su colaboración"

LEYENDA		
SIEMPRE	S	5
CASI SIEMPRE	CS	4
A VECES	AV	3
CASI NUNCA	CN	2
NUNCA	N	1

DATOS GENERALES

Edad: Sexo: (1) Femenino (2) Masculino

V2 DESEMPEÑO LABORAL						5	4	3	2	1
DIMENSION 1: AYUDA A OTROS						S	CS	AV	CN	N
1	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo									
2	Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo									
3	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional									
4	En mi área de trabajo no hay favoritismos									
5	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer									
6	En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente									
DIMENSION 2: Vinculación organizacional						S	CS	AV	CN	N
7	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable									
8	El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas									
9	En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado									
10	Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución									
11	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades									
12	El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo									
DIMENSION 3: Desempeño más allá del puesto						S	CS	AV	CN	N
13	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución									
14	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales									
15	En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten									
16	Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida									
17	La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales									
18	El trabajo me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba									

Anexo 5: Solicitud de permiso a la Empresa



SOLICITUD DE PERMISO

Sr: Luis Zúñiga
Jefe de Adm. De Personal
TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C VIP

Por medio de la presente se me es grato dirigirme a usted para solicitar permiso para realizar la aplicación de instrumentos (encuestas) a colaboradores de la empresa **TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C. VIP** en los días 17, 18 y 19 de agosto del presente año con la finalidad de recolección de datos para el desarrollo de un trabajo de investigación que lleva por título **CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE EMPRESA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE CHINCHA.**

Sin mas que agregar le agradezco de antemano su pronta respuesta.

Chincha, Ica – Perú
16 de agosto del 2022

TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C. SIC

Luis Zúñiga Sumari
JEFE DE ADMINISTRACIÓN
DE PERSONAL - CHC
Luis Zúñiga Sumari
Jefe de Adm. De personal
Textile Sourcing Company S.A.C. VIP

Anexo 6

Resultados de la prueba piloto

Evidencias de validez por estructura interna de la Escala de Clima Laboral (n=81)

Índices	Valores reportados	Valores aceptables
Ajuste absoluto		
χ^2/gf	1.156	> 3.00
RMSEA	.044	< .08
SRMR	.076	< .08
Ajuste incremental		
CFI	.937	> .90
TLI	.934	> .90

En la tabla 1 se aprecia los valores obtenidos del AFC aplicado el modelo original de cinco factores correlacionados, para lo cual se utilizó el estimador robusto WLSMV para datos ordinales, así mismo se empleó la matriz de correlaciones policóricas (Flora y Curran, 2004). Los resultados evidenciaron índices de bondad de ajuste (CFI=.937; TLI=.934; RMSEA=.044; SRMR=.076) que cumplieron con los parámetros de adecuación plasmados en la literatura científica consultada (Hu y Bentler, 1998; Ruíz et al., 2010; Escobedo et al., 2016).

Tabla 2

Evidencias de validez por estructura interna de la Escala de Desempeño Laboral (n=81)

Índices	Valores reportados	Valores aceptables
Ajuste absoluto		
χ^2/gf	1.512	> 3.00
RMSEA	.080	< .08
SRMR	.075	< .08
Ajuste incremental		
CFI	.930	> .90
TLI	.919	> .90

En la tabla 2 se aprecia los valores obtenidos del AFC aplicado el modelo original de dos factores, para lo cual se utilizó el estimador robusto WLSMV para datos ordinales, así mismo se empleó la matriz de correlaciones policóricas (Flora y Curran, 2004). Los resultados evidenciaron índices de bondad de ajuste (CFI=.930; TLI=.919; RMSEA=.080; SRMR=.075), validando dicha estructura factorial al cumplir con los parámetros de adecuación plasmados en la literatura científica consultada (Hu y Bentler, 1998; Ruíz et al., 2010; Escobedo et al., 2016).

Tabla 3*Confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Clima Laboral (n=81)*

	Alfa de Cronbach (α)	Omega de McDonald (ω)	N° de ítems
Clima Laboral	.983	.982	50
D1	.905	.905	10
D2	.919	.920	10
D3	.927	.927	10
D4	.917	.919	10
D5	.929	.929	10

En la tabla 3 se evidencia los valores de confiabilidad, obtenidos por el cálculo del coeficiente Alfa y Omega, siendo óptimos al estar por encima de .70 lo que denota una buena consistencia en las puntuaciones tanto de manera general como por dimensiones (Campo y Oviedo, 2008).

Tabla 4*Confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Desempeño Laboral (n=81)*

	Alfa de Cronbach (α)	Omega de McDonald (ω)	N° de ítems
Clima Laboral	.944	.943	18
D1	.830	.837	6
D2	.913	.917	6
D3	.896	.899	6

En la tabla 4 se observan los valores de confiabilidad, obtenidos a través del cálculo del coeficiente Alfa y Omega, siendo óptimos al estar por encima de .70 lo que denota una buena consistencia en las puntuaciones tanto de manera general como por dimensiones (Campo y Oviedo, 2008).

Anexo 7



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor Colaborador:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Carlos Jesus Luyo Ormeño), Bachiller de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre; “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en colaboradores de una empresa privada textil de la provincia de chincha”, y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Escala de clima CL – SPL y la encuesta de desempeño laboral.

De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

At
te.

Luyo Ormeño Carlos Jesus
BACHILLER DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
... con número de DNI: acepto participar en la investigación: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en colaboradores de una empresa privada textil de la provincia de chincha”, de la bachiller Luyo Ormeño, Carlos Jesus.

Día:
...../...../.....

--- Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en colaboradores de una empresa privada textil de la provincia de Chincha

", cuyo autor es LUYO ORMEÑO CARLOS JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 24 de Octubre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO DNI: 07285283 ORCID: 0000-0002-8564-7537	Firmado electrónicamente por: MACONCHAC el 27- 10-2022 22:28:55

Código documento Trilce: TRI - 0435492