



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de  
los trabajadores de la empresa Pacífico Combustibles EIRL,  
Sullana 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :  
INGENIERA INDUSTRIAL**

**AUTORAS:**

Vilela Juarez, Yesica (orcid.org/0000-0002-4508-3255)

Zapata More, Maria del Pilar (orcid.org/0000-0003-2601-3355)

**ASESORA:**

MS. Barraza Jáuregui, Gabriela (orcid.org/0000-0002-0376-2751)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión empresarial y productiva

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA- PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A Dios por darnos sabiduría y fortaleza en cada paso que damos

A nuestros padres por brindarnos su apoyo incondicional en todo momento.

## **AGRADECIMIENTO**

A la universidad César Vallejo por habernos permitido realizar nuestro trabajo de investigación en su centro de estudios, a los docentes por habernos guiado y brindado su apoyo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	8
<b>3.1 Tipo y diseño de investigación</b>	8
<b>3.2 Variables y operacionalización</b>	9
<b>3.3 Población, muestra y muestreo</b>	11
<b>3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	11
<b>3.5 Procedimientos</b>	12
<b>3.6 Método de análisis de datos</b>	12
<b>3.7 Aspectos éticos</b>	13
IV RESULTADOS	14
V DISCUSIÓN	19
VI CONCLUSIONES	21
VII RECOMENDACIONES	22
ANEXOS	27

## ÍNDICES DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable Clima organizacional y desempeño laboral	9
Tabla 2. Población de la empresa Pacíficos Combustibles	11
Tabla 3. Matriz de análisis de datos	12
Tabla 4. Niveles de la Variable clima organizacional	15
Tabla 5. Niveles de la Variable desempeño laboral	16
Tabla 6. Relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral	16
Tabla 7. Relación de la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable desempeño laboral	17
Tabla 8. Relación de la variable desempeño laboral con las dimensiones de la variable clima organizacional	18

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Se presenta la figura de las Dimensiones de la variable clima organizacional	14
<b>Figura 2.</b> Se presenta la figura de las Dimensiones de la variable desempeño laboral	15

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral, se aplicó a los trabajadores de la empresa Pacífico Combustibles en la ciudad de Sullana, fue de tipo aplicada y de diseño no experimental: correlacional, esta se aplicó a 15 colaboradores de todas las áreas de la empresa, para la recopilación de datos se aplicó un cuestionario para cada variable, para clima organizacional se utilizó las dimensiones de Palma y para el desempeño las dimensiones de Robbins y Timothy, con el fin de ver la relación entre estas, para medir la confiabilidad del cuestionario se utilizó la prueba alfa de Cronbach, que nos dio como resultados para la variable clima organizacional= 0.809 y desempeño laboral= 0.726, cuyos resultados nos indican que la herramienta a utilizar para la recopilación de datos son buenas. La herramienta que se utilizó es la prueba de Rho spearman, cuyos datos fueron procesados en el programa estadístico IBM-SPSS V25, los resultados obtenidos indican que existe una relación significativa con ( $p < 0.05$ ), entre el clima organizacional y el desempeño laboral siendo directamente proporcional y con un valor de Rho spearman =0.601.

**Palabras clave:** clima, organizacional, desempeño, laboral.

## ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between the organizational climate and job performance, it was applied to the workers of the Pacific Fuels Company in the city of Sullana, it was of an applied type and a non-experimental design: correlational, this was applied to 15 collaborators from all areas of the company, for data collection a questionnaire was applied for each variable, for organizational climate the dimensions of Palma were used and for performance the dimensions of Robbins and Timothy, in order to see the relationship between these, to measure the reliability of the questionnaire, the Cronbach's alpha test was used, which gave us as results for the organizational climate variable = 0.809 and work performance = 0.726, whose results indicate that the tool to be used for the collection of data is good. The tool that was used is the Spearman Rho test, whose data were processed in the statistical program IBM-SPSS V25, the results obtained indicate that there is a significant relationship with ( $p < 0.05$ ), between the organizational climate and job performance being directly proportional and with a value of Rho Spearman = 0.601.

**Keywords:** climate, organizational, performance, labor.



## I.INTRODUCCIÓN

La competitividad de las empresas por crecer constantemente ocasiona que muy pocas consideren el capital humano que es un factor fundamental para la organización, ya que se encarga de gestionar, capacitar, brindar un buen trato a sus colaboradores, garantizando relaciones positivas. Por ello es de gran importancia identificar la situación actual del clima organizacional, para que así se logre un buen ambiente laboral, personal y contribuya al logro de sus metas propuestas (Arellano, 2017).

En Perú, el 81% de los colaboradores estima que el ambiente organizacional puede afectar la productividad de sus labores, si no hay un buen clima grupal. Según (El Diario el Peruano) indica que el clima organizacional deficiente afecta hasta el 20% de la productividad del trabajador; por otro lado, la retribución como incentivo no asegura la productividad en el rendimiento de los trabajadores. Por ello en medida que una empresa mejora su clima laboral va a reflejar una mejora en el desempeño de su personal. Esto es un compromiso que se tiene que asumir para superar las debilidades y mejorar sus ventajas (Aptitus,2019).

Además, en nuestro país el clima organizacional presentó una significativa consideración en las empresas, ya que las gerencias consideran que teniendo un buen ambiente o clima laboral y mejorando la relación entre jefe y colaboradores se obtendrá excelentes resultados. Por esta razón muchas organizaciones han planteado métodos, estrategias laborales, sin embargo, la mayoría de veces estas no son aplicadas de manera correcta, teniendo como resultado bajo rendimiento (Arbulu, 2021).

Para esta investigación el problema fue: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pacifico Combustibles E.I.R.L. en la ciudad de Sullana en el año 2022?

La presente investigación resaltó la importancia que tiene el profundizar el tema del clima organizacional de los colaboradores de la empresa Pacifico Combustibles E.I.R.L y su relación con el desempeño laboral, ello permitió conocer cómo se

relaciona el clima organizacional en el desempeño de los trabajadores o viceversa, además permitió conocer el nivel del clima organizacional y el desempeño laboral, con el fin de que la organización pueda tomar medidas de solución enfocados en la eficiencia de los trabajadores, ya que son los recursos más importante dentro de una empresa, lo cual también sumaría un aporte en el sector empresarial.

La investigación tuvo relevancia social porque determinó el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Pacifico Combustibles E.I.R.L. los responsables de la empresa, pudieron establecer políticas en beneficio de los trabajadores. Igualmente, al conocer el nivel de clima organizacional se pudo establecer estrategias, que se plasmaron de manera dinámica, práctica, medible, y con objetivos bien planteados. En general, al llegar a conocer el diagnóstico del grado de influencia entre estas dos variables, se tomó las medidas requeridas con el fin de que la empresa aumente su eficiencia.

El presente análisis se propuso como objetivo general: OE: Determinar la relación del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la empresa Pacifico Combustibles E.I.R.L en la ciudad de Sullana, en el año 2022

Posteriormente se planteó los objetivos específicos: OE1: Evaluar el nivel del clima organizacional (y sus dimensiones) de los trabajadores de la empresa Pacifico Combustibles E.I.R.L en la ciudad de Sullana en el año 2022. OE2: Evaluar el nivel del desempeño (y sus dimensiones) de los trabajadores de la empresa Pacifico Combustibles E.I.R.L, en la ciudad de Sullana, en el año 2022.OE3: Determinar la relación del clima organizacional con las dimensiones de la variable desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pacifico Combustibles E.I.R.L en la ciudad de Sullana, en el año 2022 OE4: Determinar la relación del desempeño laboral con las dimensiones de la variable clima organizacional de los trabajadores de la empresa Pacifico Combustibles E.I.R.L en la ciudad de Sullana, en el año 2022

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los trabajos de previos relacionados al tema:

Llumpo y Valdera (2020) en la realizaron de su tesis referente al clima organizacional y el desempeño laboral, realizaron el estudio a los asalariados del del municipio de Pacasmayo, Tuvieron como propósito establecer el nexo entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el estudio fue de tipo aplicada - no experimental correlacional, los autores para ello realizaron una encuesta tomando en cuenta con 62 asalariados del área administrativa, con la aplicación un cuestionario para cada variable con 32 ítems, los resultados demostraron con un  $r$ : 0.711 y una significancia de  $p$ :0.000 siendo de menor puntaje que el  $p$  valor de 0.05, concluyendo que si se relación, obteniendo una relación significativa.

Fernández (2020) realizo su tesis sobre la satisfacción laboral y su repercusión en el rendimiento laboral, se realizó a los pedagógicos de un centro de educación en la localidad de Trujillo, tuvieron como objetivo diagnosticar la repercusión entre las variables, la tesis fue descriptivo- correlacional ,con una muestra de 11 docentes de educación inicial, aplicando un cuestionario en la variable satisfacción laboral que abarca 4 dimensiones y para el desempeño laboral se aplicó un ficha de monitoreo que abarcó de 5 dimensiones, cuyo estudio se desarrolló en el programa SpssV21 , el autor concluyo que hay una correlación moderada entre las variables, ya que el índice de correlación indicó la conexión de (0.556) y esto es significativa es menor  $>0.05$ .

Luciano (2021) realizó su tesis de investigación, la cual fue titulada clima de la organización y su relación con el rendimiento laboral, se aplicó a los asistentes de la compañía TANGO LOUNGE E.I.R.L. en la ciudad de nuevo Chimbote, el autor tuvo como objetivo definir la conexión que existe entre el ambiente de trabajo y su rendimiento y cómo afecta, este estudio fue de tipo empírico analítico con diseño no experimental, con una muestra de 26 trabajadores, se aplicó el método de cuestionario para ambas variables, cuyas fueron validadas con la prueba del coeficiente alfa de Cronbach obteniendo para el clima organizacional un resultado de 0.785 y para el desempeño un valor de 0.754, el autor concluyo que se determinó una existente y controlada relación directa y positiva con Rho Spearman: 0.720

entre estas variables, como resultado la empresa tiene un bajo rendimiento en sus colaboradores, debido al ambiente de trabajo, las cuales se tomarán medidas de mejora.

Cevallos y Pareja (2019) en su tesis que realizaron sobre la relación entre Clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de la organización Proyección y Administración Empresarial – Perú S.A.C en la ciudad de nuevo Chimbote, tuvieron como finalidad la concordancia entre estas variables, la tesis fue descriptivo - correlacional, para el acopio de los datos se llevó a cabo un Cuestionario, estas fueron validadas con el coeficiente de alfa de Cronbach, logrando el resultado del clima organizacional 0.931 y para desempeño laboral de 0.936 alcanzando que el cuestionario es conforme y verídico, el estudio tuvo una muestra de 40 colaboradores, se llevó a desarrollar los datos en el software estadístico SPSS, los cual se argumentó que hay una positiva-considerable y significativa (Sig. Bilateral=0.000), los autores concluyeron que tiene una alta correlación elocuente entre las variables.

Yanarico y Aguirre (2021) en su tesis que realizaron sobre la relación de Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de la empresa Talma Servicios Aeroportuarios S.A.C en la ciudad de Juliaca, fue de diseño, no experimental -Transversal, para la recopilar los datos se llevó a cabo una Encuesta y un Cuestionario conformado por 50 colaboradores, cuyos cuestionarios han sido doblegados a autenticidad de tres expertos, adicionalmente se cuantificó el grado de confiabilidad, para lo cual se hizo una encuesta piloto a 15 colaboradores, mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, se obtuvo el resultado de 0.913 alcanzando que el cuestionario es conforme y verídico, se llevó a cabo en el programa estadístico SPSS25 los 22 ítems los cual se argumentó que hay una conexión débil directa y significativa donde Rho spearman= 0.368,  $p=0.009$ , los autores concluyeron en tanto el personal debe contar con bienes materiales e inmateriales necesarios, lo cual estos bienes tiene la finalidad de aumentar la eficiencia en sus actividades de trabajo y asegurar la estabilidad de estas mismas.

Chávez y Galindo (2021) estudiaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios del municipio de la ciudad de Arequipa, los autores establecieron como objetivo definir la relatividad entre estas dos variables,

la investigación fue de diseño descriptiva correlacional, no experimental y se utilizó un cuestionario para cada variable (cuenta con 153 colaboradores), la variable clima organizacional contó con 15 ítems y el desempeño laboral contó con 15 ítems, para evaluar la credibilidad del instrumento se desarrolló la información en el programa Microsoft Excel, la cual fue analizada por el programa SPP (V26), logrando los siguientes resultados entre las dos variables de  $Rho = .577$ ; y una conexión elocuente de  $p < .05$  y con una dimensión alta  $r^2 = 0.333$ , los autores llegaron a concluir que se halló una conformidad de Rho de Spearman directa y moderada entre ambas variables con ( $rho = .577$ ); con significancia ( $p < .05$ ), lo cual significa que si la municipalidad mantiene un buen ambiente de trabajo, los trabajadores del área serían más eficientes.

Rivera (2019) en la realización de su tesis referente al Clima organizacional y cómo influye en la productividad realizaron su estudio a los operarios del área de estructuras de la Compañía BMX, en la ciudad de Piura. Tuvieron como objetivo determinar si existe relación entre ambas variables, La investigación es de tipo correlacional- no experimental. los autores para ello realizaron una encuesta y los datos se pasaron al programa SPSS para fijar las correlaciones de acuerdo con el Rho de Spearman, se utilizó un test para clima laboral y un registro de labores para los operadores. los resultados demostraron que hay una relación ya que entre las variables el valor no supera una desviación estándar de 0.005 005 lo cual quiere decir que existe una correlación con nivel bajo, se concluyó que es desfavorable en un 27,3% el nivel en el clima organizacional, y bajo en un 54,5% el nivel de productividad, por eso si existe una relación significativa ( $p < 0.05$ ).

Moya Y Polo (2021) realizaron una investigación sobre Relación entre el clima laboral y desempeño laboral, se realizó a los trabajadores de la empresa AUSTRAL GROUP S.A.A. en la ciudad de COISHCO, tuvieron como objetivo determinar si hay relación entre ellas, El trabajo es de tipo descriptivo-correlacional No Experimental. Se aplicó una encuesta y un cuestionario tomando en cuenta 30 personas, se procesaron los datos al programa IBM SPSS V23 y se usó del método de Alfa de Cronbach. Se obtuvieron en los cuestionarios un valor 0.78 para clima organizacional, y un valor de 0.82 para desempeño laboral, indicando que son de grado de confiabilidad aceptable, los autores concluyeron que el 0.963 indica que

es una correlación positiva, y que el valor de Sig. (Bilateral) de 0.000 indica la existencia significativa entre las variables.

Simbrom & Sanabria (2019) Indicaron que el clima organizacional es un intermediario potente en la tendencia motivacional y en las partes del cuerpo organizacional, los cuales se evidencian en el comportamiento de los trabajadores, por ende, ayudan a la corporación el aspecto beneficioso, y productivo.

En el estudio de investigación se aplicó las dimensiones del clima organizacional (Ramírez, 2021): Autorrealización: es la sensación que percibe el trabajador dentro de su ámbito laboral de las oportunidades que se le brindan para su desarrollo personal y profesional en su puesto de trabajo (Ramírez, 2018)

Involucramiento Laboral: es la participación que tiene el colaborador en el desempeño de su trabajo hacia la empresa con la finalidad de mejorar el servicio, y mejorar el rendimiento de la organización, convirtiéndose en una empresa de competitividad (Farias, 2022)

Supervisión: es el control que se somete en función al trabajo que se realiza dentro de una entidad con la finalidad de aumentar su eficiencia, una buena supervisión implica un mejor desempeño laboral (Seminario, 2020)

Comunicación: está relacionado a la fluidez, desenvolvimiento, claridad, del funcionamiento dentro de la organización, generando una mejora en la productividad, en cambio si la comunicación se da de diferentes áreas o mandos el nivel de eficacia en la entidad será bajo (Pinedo, 2021)

Condiciones Laborales: está referida a la situación en la que se encuentra la institución en cuanto los bienes materiales, la toma de decisiones, componente monetario que son inevitables para el progreso y el desarrollo de sus labores cotidianas (Pinedo, 2021)

Álvarez et. al. (2018), define como desempeño laboral a la conducta constante y operativo, aplicado para estudiar cómo se desenvuelven los trabajadores, y que actitudes, habilidades de crecimiento presentan de acuerdo a su ámbito laboral, para posteriormente poder examinar y corregir aquellas prácticas y destrezas de los operarios mejorando su efectividad y eficacia dentro de cada entidad o institución, obteniendo una mejor productividad y desarrollo.

En el estudio de investigación realizado se aplicó las dimensiones del autor (Robbins y Timothy, 2013)

Las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes: Capacidad laboral: son los conocimientos, experiencias, actitudes y destrezas que demuestra el miembro de la organización en su área en el que se desempeña.

Desenvolvimiento: es el potencial que tiene un individuo para involucrarse con los miembros de la empresa a través de la comunicación abierta y directa, en la cual se conocerán y generan el bienestar individual y social.

Eficacia: se define como las acciones del clima laboral que se ejecutarán para llegar alcanzar las metas de la organización, ser eficaz permitirá poder medir el rendimiento personal de cada uno de los trabajadores.

Perfil del trabajador: son las características y comportamiento que desarrolla un individuo en la organización, con respeto a su edad, sexo y compromiso con la empresa.

### **III. METODOLOGÍA**

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

Tipo de investigación: Aplicada

Diseño de investigación: no experimental: correlacional



### 3.2 Variables y operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de la variable Clima organizacional y desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Clima Organizacional	Simbrom & Sanabria (2019) Indicaron que el clima organizacional es un intermediario potente en la tendencia motivacional y en las partes del cuerpo organizacional, los cuales se evidencian en el comportamiento de los trabajadores, por ende, ayudan a la corporación el aspecto beneficioso, y productivo.	Para el desarrollo de la medición del cuestionario clima organizacional será a través de las dimensiones de Palma.	1) Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo personal</li> </ul>	1, 2, 3	Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Rango: Malo Regular Bueno
			2) Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de sus responsabilidades</li> </ul>	4, 5		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso con la empresa</li> </ul>			
			3) Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Claridad de la comunicación</li> </ul>	6, 7, 8, 9		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Fluidez de la comunicación</li> </ul>			
			4) Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo al colaborador</li> </ul>	10, 11		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneraciones</li> </ul>			

			5) Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elementos materiales</li> <li>Trabajo en equipo</li> </ul>	12, 13, 14		
Desempeño Laboral	Álvarez et. al. (2018), define como desempeño laboral a la conducta constante y operativo, aplicado para estudiar cómo se desenvuelven los trabajadores, y que actitudes, habilidades de crecimiento presentan de acuerdo a su ámbito laboral, para posteriormente poder examinar y corregir aquellas prácticas y destrezas de los operarios mejorando su efectividad y eficacia dentro de cada entidad o institución, obteniendo una mejor productividad y desarrollo.	Para el desarrollo de la medición del cuestionario desempeño laboral será a través de las dimensiones de los autores Robbins y Timothy.	6) Capacidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Puesto de trabajo</li> <li>Conocimientos</li> </ul>	15, 16, 17	Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Rango: Malo Regular Bueno
			7) Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación directa y abierta</li> <li>Habilidades individuales.</li> </ul>	18, 19, 20, 21		
			8) Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Metas alcanzadas</li> <li>Recursos tecnológicos y materiales</li> </ul>	22, 23, 24		
			9) Perfil del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>Edad</li> <li>Identidad con la empresa.</li> </ul>	25, 26		

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

En la presente investigación la población que se consideró, está conformada por todo el personal de todas las áreas de la empresa, como lo indica la siguiente tabla.

Tabla 2. Población de la empresa Pacíficos Combustibles

Áreas	cantidad	%
Secretarias	02	13%
Griferos	08	53%
Personal de Limpieza	02	13%
Vigilantes	02	13%
Administrador	01	7%
Total	15	100%

#### Muestra

La muestra o prueba objetivo de estudio que se consideró fue el 100% de los trabajadores de la empresa Pacifico Combustibles de todas las áreas.

#### Técnica de muestreo

Se eligió el muestreo por conveniencia no probabilística, ya que esta técnica se adapta con facilidad y es utilizable para la investigación.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.4.1 Técnicas de investigación

La técnica que se utilizó en la investigación se dispuso de una encuesta en la cual se les aplicó a los trabajadores de la empresa Pacifico Combustibles E.I.R.L, con el fin de recolectar información importante para la investigación.

#### Instrumentos

El instrumento para la recolección de datos fue la aplicación de un cuestionario para ambas variables, ya que es la forma de medir y calificar el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Pacifico Combustibles.

### 3.5 Procedimientos

Inicialmente se identificó el problema, luego se solicitó la autorización de la empresa para poder obtener acceso a los datos y llevarse a cabo la ejecución del estudio, se desarrolló un cuestionario para cada variable que fue validada por 3 expertos, al recopilar dicha información fue procesada y analizada en el programa estadístico SPSS cuyos resultados obtenidos fueron interpretados y mostrados en tablas estadísticas, posteriormente se realizó las conclusiones, se planteó las recomendaciones a la empresa con el propósito de mejorar el ambiente organizacional lo cual permitirá una mejor eficiencia en el rendimiento de los trabajadores.

### 3.6 Método de análisis de datos

Se realizó la descripción de los datos de las variables clima organizacional y desempeño laboral, con sus dimensiones, mediante frecuencias relativas. Se presenta la siguiente tabla 3 del análisis de datos.

Tabla 3. Matriz de análisis de datos

Variables	Dimensiones	Indicador	Escala De Medición	Estadísticos Descriptivos	Análisis Inferencial
Clima Organizacional	Autorrealización	Desarrollo personal	Ordinal	Frecuencias Relativas	IBM-SPSS (Statistical Package for Social Science) V25.  Rho de Spearman
	Involucramiento laboral	Cumplimiento de sus responsabilidades Compromiso con la empresa			
	Comunicación	Claridad de la comunicación Fluidez de la comunicación			
	Supervisión	Apoyo al colaborador			
	Condiciones laborales	Remuneraciones Elementos materiales Trabajo en equipo			

---

	Capacidad laboral	Puesto de trabajo Conocimientos			
Desempeño Laboral	Desenvolvimiento	Comunicación directa y abierta Habilidades individuales	Ordinal	Frecuen cias Relativa s	IBM-SPSS (Statistical Package for Social Science) V25.
	Eficacia	Metas alcanzadas Recursos tecnológicos y materiales			Rho de Spearman
	Perfil del trabajador	Edad Identidad con la empresa			

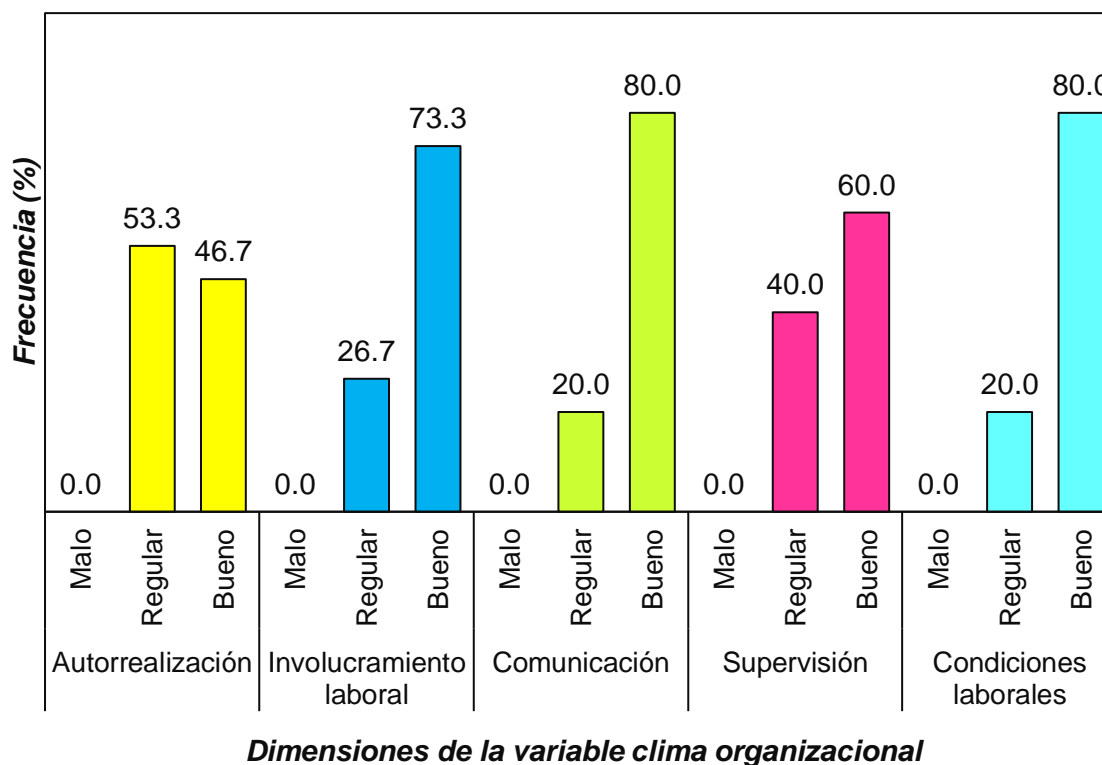
---

### 3.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación, se obtuvo el permiso del gerente general de la empresa Pacifico Combustibles E.I.R.L, asimismo los datos de los encuestados se obtuvieron de manera confidencial actuando con transparencia para cuidar la reputación de la empresa, cabe mencionar que el instrumento será anónimo. Por otra parte, se cumplirá con los principios éticos de la universidad.

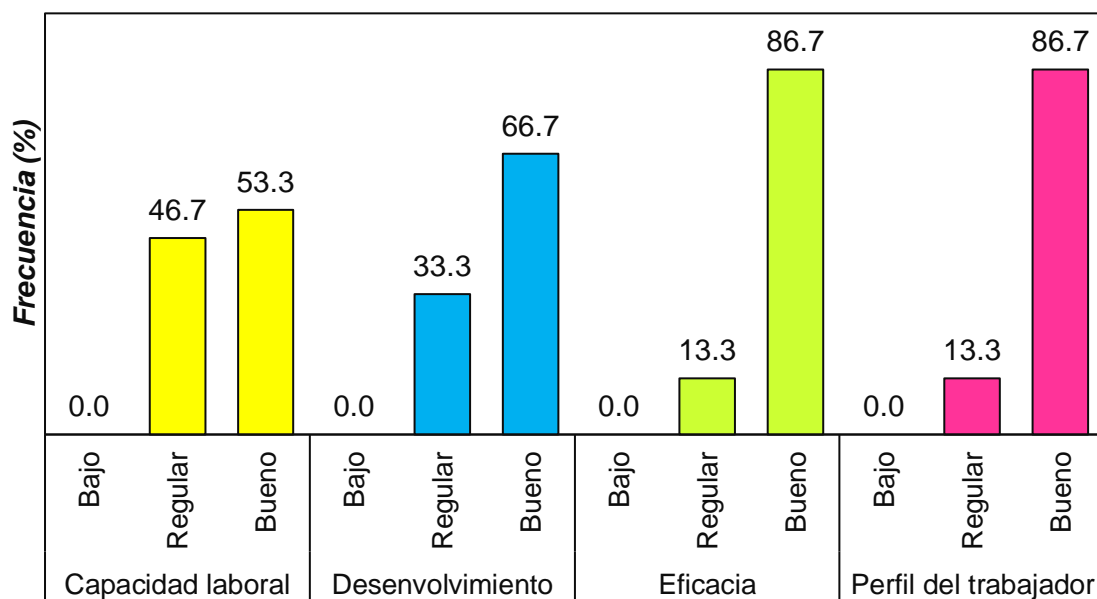
## IV RESULTADOS

Figura 1. Se presenta la figura de las Dimensiones de la variable clima organizacional



Con referencia a la variable clima organizacional en los trabajadores de la empresa "Pacífico Combustibles EIRL, Sullana 2022", se observa que la dimensión "autorrealización" se representa en mayor cuantía en el nivel regular con 53.3% y bueno con 46.7%; sin embargo, las demás dimensiones arrojan un rango bueno y La percepción de los trabajadores con las dimensiones, comunicación y condiciones laborales son de un 20%, en el rango de regular, con una mayor cuantía de un 80% en el rango bueno.

Figura 2. Se presenta la figura de las Dimensiones de la variable desempeño laboral



**Dimensiones de la variable desempeño laboral**

Con referencia a la variable desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Pacífico Combustibles EIRL, Sullana 2022”, se observa que todas las dimensiones arrojan un rango bueno mayor al 50%, con valores superiores las dimensiones eficacia y perfil del trabajador que se encuentran Arriba del 80% un rango bueno.

Tabla 4. Niveles de la Variable clima organizacional

Variable	Nivel	Frecuencia	%
Clima organizacional	Bajo	0	0.0
	Regular	7	46.7
	Bueno	8	53.3
	<i>Total</i>	<i>15</i>	<i>100.0</i>

Con referencia a la variable clima organizacional en los trabajadores de la empresa Pacífico Combustibles EIRL, Sullana 2022”, se observa mayor cuantía en el nivel bueno con el 53.3% y regular con 46.7%, no se evidencia representación en el nivel bajo (0.0%).

Tabla 5. Niveles de la Variable desempeño laboral

<i>Variable</i>	<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Desempeño laboral	Bajo	0	0.0
	Regular	5	33.3
	Bueno	10	66.7
	<i>Total</i>	<i>15</i>	<i>100.0</i>

Con referencia a la variable desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Pacífico Combustibles EIRL, Sullana 2022”, se observa mayor cuantía en el nivel bueno con el 66.7% y regular con 33.3%, no se evidencia representación en el nivel bajo (0.0%).

Tabla 6. Relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral

<i>Rho de Spearman</i>	<i>Desempeño laboral</i>
<b>Clima organizacional</b>	Coficiente de correlación
	0.601
	P
	<b>0.018</b>

La prueba de Rho de Spearman indica que la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral presentaron relación significativa ( $p < 0.05$ ), siendo directamente proporcional y de grado bueno (coeficiente entre 0.60 a 0.79).



Tabla 7. Relación de la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable desempeño laboral

<i>Dimensiones de la variable desempeño laboral</i>	<i>Rho de Spearman</i>	<i>Clima organizacional</i>
Capacidad laboral	Coeficiente de correlación	0.600
	P	0.018
Desenvolvimiento	Coeficiente de correlación	0.601
	P	0.018
Eficacia	Coeficiente de correlación	-0.092
	P	0.744
Perfil del trabajador	Coeficiente de correlación	0.611
	P	0.016

La prueba de Rho de Spearman indica que la variable clima organizacional y las dimensiones "capacidad laboral", "desenvolvimiento" y "perfil trabajador" (de la variable desempeño laboral) presentaron relación significativa ( $p < 0.05$ ), siendo directamente proporcional y de grado bueno (coeficiente entre 0.60 a 0.79).

Tabla 8. Relación de la variable desempeño laboral con las dimensiones de la variable clima organizacional

<i><b>Dimensiones de la variable clima organizacional</b></i>	<i><b>Rho de Spearman</b></i>	<i><b>Desempeño laboral</b></i>
Autorrealización	Coeficiente de correlación	0.307
	P	0.266
Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	0.604
	P	<b>0.017</b>
Comunicación	Coeficiente de correlación	0.095
	P	0.736
Supervisión	Coeficiente de correlación	0.563
	P	<b>0.029</b>
Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	0.299
	P	0.279

La prueba de Rho de Spearman indica que la variable desempeño laboral y las dimensiones "involucramiento laboral" y "supervisión" (de la variable clima organizacional) presentaron relación significativa ( $p < 0.05$ ), siendo directamente proporcional y de grado bueno (coeficiente entre 0.60 a 0.79) en el primer caso; y de grado regular (coeficiente entre 0.40 a 0.59) en el segundo caso.

## V DISCUSIÓN

En este estudio de investigación el objetivo general fue la correlación entre las variables de estudio, que arrojó como resultados en la tabla 5 que el Rho spearman es 0.601, con un ( $p=0.018 <0.05$ ) que nos muestra, que si existe una relación significativa entre estas variables “clima organizacional y desempeño laboral” en los colaboradores de todas las áreas de la empresa Pacifico Combustible.

Estos resultados coinciden con Llumpo y Valdera (2020) quien aplicó su investigación en la ciudad de Pacasmayo, se estableció que, si hay una correlación entre estas variables, con una significancia de un valor p que es 0.000 menor a 0.05 y un r: 0.711 en los colaboradores de la municipalidad del área de administración. Así mismo, concuerdan con el estudio realizado por Fernández (2020), que fue dirigida a los docentes de educación, donde el índice de correlación es de 0.556, indicando una conexión entre estas variables estudiadas.

Igualmente, los resultados coinciden con Luciano (2021), que hizo su estudio en TANGO LOUNGE E.I.R.L., quien determinó una correlación existente y controlada, con un valor de la prueba Rho Spearman de: 0.720, indicando, que, si se mantiene un buen ambiente de trabajo, el rendimiento de los colaboradores será más eficiente.

También, resultados que concordaron con el estudio de Cevallos y Pareja (2019), realizado en la ciudad de Nuevo Chimote, a los colaboradores de Proyección y Administración Empresarial – Perú S.A.C, que muestra con la prueba de Rho spearman  $Rho= 0.577$ , con un valor  $P<0.05$  que afirma el ambiente organizacional y el rendimiento laboral si se relacionan de manera directa y moderada, así mismo se debe de mejorar el ambiente para tener una mejora en la productividad de la municipalidad.

Esta investigación realizada a la empresa Talma, se aplicó una encuesta piloto a 15 colaboradores, mediante la prueba del coeficiente de alfa de Cronbach, se llevó al programa estadístico SPSS25 arrojó que Rho spearman= 0.368,  $p=0.009$ , por lo tanto, hay conexión débil directa y significativa. Por eso es importante tener un clima organizacional armonioso, para que el trabajador cumpla satisfactoriamente con sus funciones, implementando talleres y charlas para que se haga buen uso tanto

de los bienes y materiales como de los recursos tecnológicos para así mejorar el desempeño de manera efectiva en cada una sus actividades asegurando su estabilidad laboral (Yanarico y Aguirre, 2021).

También, resultados que concordaron con el estudio de Chávez y Galindo (2021), realizado en la ciudad de Arequipa, a los trabajadores de la municipalidad en el área administrativa, que indica con la prueba de Rho spearman= 0.577, con un valor  $P < 0.05$  que afirma el clima organizacional y el desempeño laboral si se relacionan de manera directa y moderada, así mismo se debe de mejorar el ambiente para tener una mejora en la productividad de la municipalidad.

los resultados se relacionan de Rivera (2019) realizado en la ciudad de Piura a los colaboradores del área de habilitación de estructuras, el clima organizacional tiene un nivel desfavorable de 27,3% y productividad un nivel bajo de 54,5% por lo tanto demostraron que hay una relación ya que entre las dos variables el valor no supera una desviación estándar de 0.005

De igual manera el estudio de Moya Y Polo (2021) se aplicó a trabajadores de la empresa AUSTRAL, se usó el método de Alfa de Cronbach y sus resultados fueron 0.78 para el cuestionario de clima organizacional y de 0.82 para el cuestionario de desempeño laboral, estos valores indican que su grado de confiabilidad es aceptable.

## VI CONCLUSIONES

- 1- En esta investigación en base al objetivo general, existe una relación significativa ( $p < 0.05$ ), entre el clima organizacional y el desempeño laboral, siendo directamente proporcional, con coeficiente entre 0.60 a 0.79, indicando que es de grado bueno.
- 2- Los resultados obtenidos de los niveles del clima organizacional fueron: el nivel bueno con el 53.3% siendo el de mayor cantidad y regular con 46.7%, y el nivel bajo con (0.0%).
- 3- Los resultados obtenidos de los niveles del desempeño laboral, fueron en el nivel bueno con el 66.7% y regular con 33.3%, y en el nivel bajo (0.0%).
- 4- La relación del clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral, detallan con La prueba de Rho de Spearman los valores de las dimensiones: "capacidad laboral" con un  $p = 0.018$ , "desenvolvimiento" con  $p = 0.018$  y "perfil trabajador" con  $p = 0.016$ , las cuales mostraron relación significativa ( $p < 0.05$ ), siendo directamente proporcional, y con coeficiente entre 0.60 a 0.79 considerado grado bueno, si estas dimensiones se mejoran el clima organizacional también mejora.
- 5- La relación del desempeño laboral con las dimensiones del clima organizacional, concluyó con La prueba de Rho de Spearman los resultados de las dimensiones: "involucramiento laboral" con un  $p = 0.017$  y coeficiente entre 0.60 a 0.79 (grado bueno), "supervisión" con  $p = 0.029$  y coeficiente entre 0.40 a 0.59 (grado regular), mostraron relación significativa ( $p < 0.05$ ), siendo directamente proporcional, si estas dimensiones mejoran, el rendimiento laboral aumenta.

## **VII RECOMENDACIONES**

Se sugiere a la empresa Pacífico combustibles de la localidad de Sullana fortalecer el ambiente laboral de la empresa con la finalidad de involucrar a los trabajadores en el desarrollo de sus objetivos.

Se recomienda para la mejora de la influencia del rendimiento laboral, establecer talleres, programación de capacitaciones, para que los trabajadores consoliden sus habilidades, actitudes y conocimientos con el fin de buscar la evolución de su desarrollo tanto personal como profesional, de igual modo realizar evaluaciones a los colaboradores periódicamente para evaluar su desarrollo en la empresa, y brindar oportunidades para asumir nuevos cargos. Ya logrando tener un buen clima laboral, se debe dar incentivos a los trabajadores por las metas alcanzadas en base a su esfuerzo y realizar talleres para mejorar la comunicación interna y así mejorar relaciones interpersonales.

## REFERENCIAS

- APTITUS PORTAL. *Gerencia y liderazgo [en línea]. Diario el Peruano. 10 de septiembre del 2018. [03 de octubre del 2022]. Disponible en <https://elperuano.pe/noticia/70930-clima-laboral-influye-en-la-productividad-empresarial>*
- ARBULU. *Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. [en línea]. Gestión. 22 de julio de 2021.[01 de octubre del 2022]. Disponible en <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>*
- CEVALLOS ESPINOZA, Cesar Neptalí; PAREJA BAUTISTA, José Josimar. *El clima Organizacional y desempeño laboral de la empresa Proyección y Administración Empresarial – Perú S.A.C filial Nuevo Chimbote. Tesis (Grado de Ingeniero Industrial). Chimbote: Universidad San Pedro, 2019. Disponible en: [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/20399/Tesis\\_67191.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/20399/Tesis_67191.pdf?sequence=1&isAllowed=y)*
- CHAVEZ HUAMANI, Shirley Angela; GALINDO SALINAS, Elizabeth Alejandra. *Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa. Tesis (Título en psicología). Lima: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en [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)*
- CHUCUYA HUALLPACHOQUE, Roberto. *Relación entre el clima laboral y desempeño laboral en la empresa AUSTRAL GROUP. Tesis (Grado de Ingeniero Industrial). Piura: Universidad Cesar Vallejo COISHCO: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88654/Moya\\_CRSPolo\\_ACM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88654/Moya_CRSPolo_ACM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)*
- FARIAS CUSTODIO, Norka Yessenia. *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambogrande. Tesis (Grado en Gestión Pública). Piura: Universidad Cesar Vallejo, 2022. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82075/farias\\_cny-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82075/farias_cny-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y)*
- FERNANDEZ FIGUEROA, Antonio Manfredi. *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño docente de los colaboradores de un centro de educación básica alternativa, Trujillo. tesis (grado de ingeniero industrial). Trujillo: universidad privada del norte, 2020. disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25247/Fernandez%20Figueroa%2c%20Antonio%20Manfredi%20%28parcial%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*

- GARCIA LA TORRE, Kimy Patricia; GUILLÉN HOYOS, Jelitza Milagros. *Clima organizacional y desempeño en los colaboradores de la Empresa Vlacar SAC Chimbote. Tesis (Licenciada en administración). Chimbote: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40874/garcia\\_ltkp-guill%c3%a9n\\_hjm.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40874/garcia_ltkp-guill%c3%a9n_hjm.pdf?sequence=1&isallowed=y)*
- HUAMANÍ GABANCHO, Luis Enrique. *Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa. Tesis (Doctor En Gestión Pública Y Gobernabilidad). Trujillo: Universidad Cesar Vallejo, 2020. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44525/huaman%c3%ad\\_gle%20-%20sd.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44525/huaman%c3%ad_gle%20-%20sd.pdf?sequence=1)*
- BLAS PESANTES, Karla del Pilar; CRISPIN SAUCEDO, Leonardo Enrique. *Clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la empresa de Servicios Industriales de la Marina Chimbote. Tesis (Licenciado en administración). Chimbote: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40850/blas\\_pkdp-crispin\\_sle.pdf?sequence=3&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40850/blas_pkdp-crispin_sle.pdf?sequence=3&isallowed=y)*
- LUCIANO RAMIREZ, Marcos Antonio. *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la empresa TANGO LOUNGE E.I.R.L. en Nuevo Chimbote. Tesis (Grado de Ingeniero Industrial). Chimbote: Universidad San Pedro, 2021. Disponible en: [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/20369/Tesis\\_69524.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/20369/Tesis_69524.pdf?sequence=1&isAllowed=y)*
- LLUMPO CHIRINOS, Bruno Augusto; VALDERA SANDOVAL, Luis Alberto. *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo - San Pedro de LLoc. Tesis (Grado de Ingeniero Industrial). Trujillo: Universidad Cesar Vallejo, 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58851/Llumpo\\_CBA-Valdera\\_SLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58851/Llumpo_CBA-Valdera_SLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)*
- MONTALVAN VALDERA, Karina. *Clima laboral en la empresa Spello Salón y Spa en la ciudad de Chiclayo. Tesis (Licenciado en administración de empresas). Chiclayo: Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo, 2021. Disponile en [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3691/1/TL\\_MontalvanValderaKarina.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3691/1/TL_MontalvanValderaKarina.pdf)*
- NUÑEZ PEREZ, Karl Hammer. *Clima organizacional en los colaboradores de una empresa de transporte de pasajeros-Chiclayo. Tesis (Administración de empresas). Chiclayo: Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2018. Disponible en [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1487/1/TL\\_Nu%c3%b1ezPerezKarlHammer.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1487/1/TL_Nu%c3%b1ezPerezKarlHammer.pdf)*
- PAREDES MALCA, Keitty Nicoll. *Clima organizacional y desempeño laboral de empresas de comida rápida. Una revisión sistemática entre los años 2010-2019. Tesis (Bachiller en administración). Trujillo: Universidad Privada del Norte, 2020.*



Disponible en  
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27394/paredes%20malca%20keitty%20nicoll\\_total.pdf?sequence=15&isallowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27394/paredes%20malca%20keitty%20nicoll_total.pdf?sequence=15&isallowed=y)

PINEDO GONZALES, Estefany Brisas. *Clima laboral y desempeño laboral del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huari*. Tesis (Maestría en gestión de los servicios de la salud). Chimbote: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86367/pinedo\\_geb-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86367/pinedo_geb-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y)

RAMÍREZ NAVARRO, Sandi Evelyn. *Clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos de la Corporación Nacional de Electricidad Agencia Planta Norte, Guayaquil*. Tesis (Maestría en Administración de Negocios). Piura: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57802/ram%c3%adr ez\\_nse-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57802/ram%c3%adr ez_nse-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y)

RIVAS PLATA ARREDONDO, Jorge Luis. *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana*. Tesis (Maestro en Gestión Pública) Lima: Universidad César Vallejo, 2017. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7022/rivas\\_pajl.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7022/rivas_pajl.pdf?sequence=1)

RIVERA CURAY, Arturo Xavier. *El clima organizacional y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de habilitación de estructuras en la empresa BMX Constructores EIRL*. Tesis (Grado de Ingeniero Industrial). Piura: Universidad Cesar Vallejo, 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51747/Rivera\\_CAX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51747/Rivera_CAX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

SEMINARIO MENDOZA, Cecilia del Socorro. *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional–Piura*. Tesis (Maestro en gestión pública). Piura: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67285/seminario\\_mc ds-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67285/seminario_mc ds-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y)

TORO, Fernando; SANÍN, Alejandro. *Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias*. Medellín: Cincel (Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional), 2013. Disponible en <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/3093b8da408b5257f60f848c1931e487.pdf>

VALENTÍN VALERA, Merliza Yeni. *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la microred yugoslavia, Nuevo Chimbote*. Tesis (Maestría en Gestión de los servicios de la salud). Chimbote: Universidad César Vallejo, 2018. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12551/valentin\\_vmy.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12551/valentin_vmy.pdf?sequence=1)

YANARICO HUANCA, Kelly Luzgarda; AGUIRRE VALENCIA, Diana Carolina. *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en Talma Servicios Aeroportuarios SA sede-Juliaca. Tesis (Licenciada en Administración en Turismo y Hotelería). Lima: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66470/aguirre\\_vdc-yanarico\\_hkl-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66470/aguirre_vdc-yanarico_hkl-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y)*

## ANEXOS

Datos del clima organizacional y el desempeño laboral

Encuestados	Clima organizacional						Desempeño laboral				
	Autorrealización	Involucramiento laboral	Comunicación	Supervisión	Condiciones laborales	Variable	Capacidad laboral	Desarrollo	Eficiencia	Perfil del trabajador	Variable
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
10	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2
11	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
13	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
14	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3
15	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2

Resultados:

Niveles de las Dimensiones de la variable clima organizacional

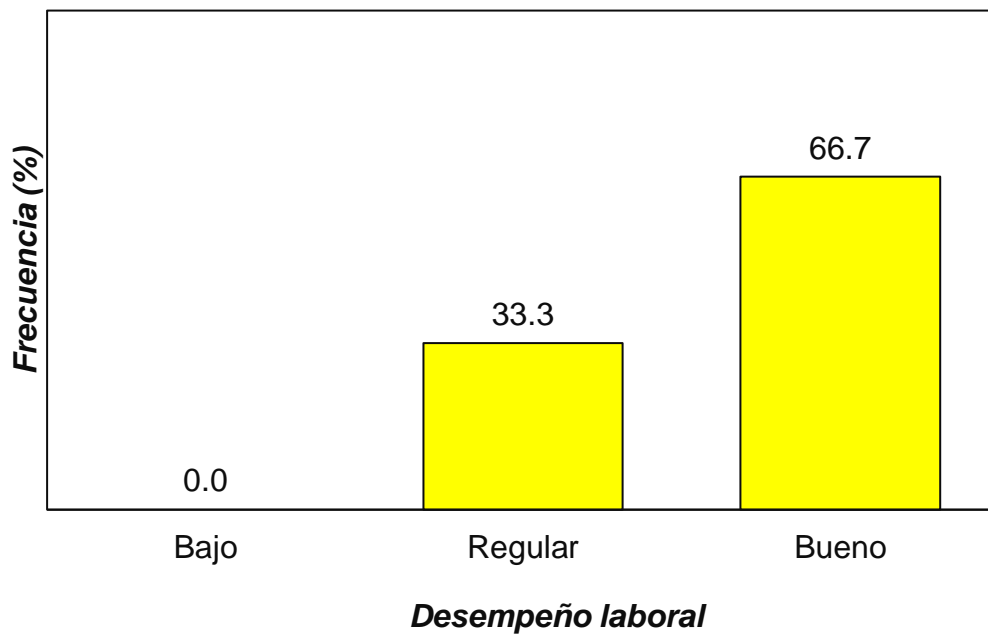
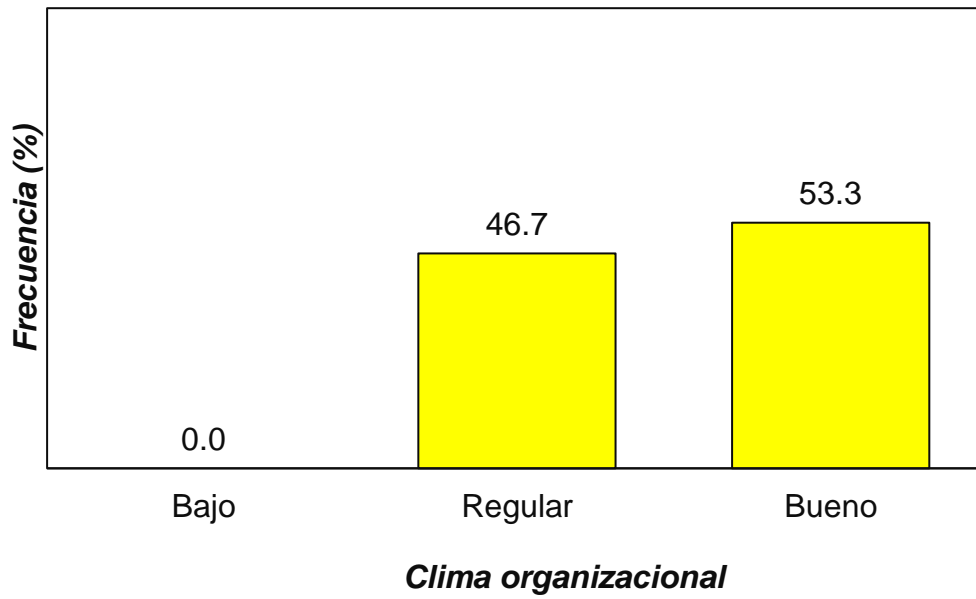
<i><b>Dimensión</b></i>	<i><b>Nivel</b></i>	<i><b>Frecuencia</b></i>	<i><b>%</b></i>
Capacidad laboral	Bajo	0	0.0
	Regular	7	46.7
	Bueno	8	53.3
Desenvolvimiento	Bajo	0	0.0
	Regular	5	33.3
	Bueno	10	66.7
Eficacia	Bajo	0	0.0
	Regular	2	13.3
	Bueno	13	86.7
Perfil del trabajador	Bajo	0	0.0
	Regular	2	13.3
	Bueno	13	86.7
<i>Total</i>		<i>15</i>	<i>100.0</i>

Niveles de las Dimensiones de la variable desempeño laboral

<i><b>Dimensión</b></i>	<i><b>Nivel</b></i>	<i><b>Frecuencia</b></i>	<i><b>%</b></i>
Capacidad laboral	Bajo	0	0.0
	Regular	7	46.7
	Bueno	8	53.3
Desenvolvimiento	Bajo	0	0.0
	Regular	5	33.3
	Bueno	10	66.7
Eficacia	Bajo	0	0.0
	Regular	2	13.3

	Bueno	13	86.7
Perfil del trabajador	Bajo	0	0.0
	Regular	2	13.3
	Bueno	13	86.7
<i>Total</i>		<i>15</i>	<i>100.0</i>

Niveles de las variables clima organizacional y desempeño laboral



## Cuestionario para medir el Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Instrucciones:

El presente cuestionario es anónimo, por ello le pido que sus respuestas sean contestadas con su total sinceridad, ya que su aplicación será de utilidad para el estudio de esta investigación. Marque con una "X" en el recuadro que más se adecue con su respuesta. Se agradece su tiempo y colaboración.

A continuación, se les presentará dimensiones que ayudarán a evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1. Nunca      2. Casi nunca      3. A veces      4. Casi siempre      5. Siempre

<b>VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
N° ITE MS	PREGUNTAS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
<b>AUTORREALIZACIÓN</b>						
1	¿La empresa promueve oportunidades de desarrollo laboral?					
2	¿La empresa de capacitaciones para el desarrollo personal?					
3	¿La empresa brinda a los empleados oportunidades para que asuman nuevos cargos?					
<b>INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>						
4	¿La empresa involucra al trabajador en el desarrollo de sus objetivos?					
5	¿Usted se siente comprometido con los objetivos y desarrollo de la empresa?					
<b>COMUNICACIÓN</b>						
6	¿Expresa usted sus puntos de vista e ideas de forma clara?					
7	¿La comunicación entre compañeros de trabajo es buena?					

8	¿Sus compañeros de trabajo se expresan de forma eficaz, precisa y fácil de comprender?					
9	¿Participa en las charlas y reuniones de la empresa?					
<b>SUPERVISIÓN</b>						
10	¿Se le <b>brinda</b> el apoyo necesario para solucionar cualquier problema que se presente?					
11	¿Se le brinda la preparación y la ayuda necesaria para realizar el trabajo?					
<b>CONDICIONES LABORALES</b>						
12	¿Se le brinda recompensas al trabajador por su desarrollo en la empresa?					
13	¿Cuenta con los materiales necesarios para desarrollar sus funciones?					
14	¿Su equipo de trabajo está bien integrado y siempre cooperan entre sí?					
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>CAPACIDAD LABORAL</b>						
15	¿Comprende las funciones del puesto de trabajo?					
16	¿Tiene conocimiento de sus responsabilidades en el puesto de trabajo?					
17	¿Tiene la capacidad de desarrollo y habilidades profesionales?					
<b>DESENVOLVIMIENTO</b>						
18	¿Los trabajadores expresan a su equipo de forma clara sus metas a las que quieren llegar?					
19	¿Los trabajadores comunican los éxitos alcanzados al equipo de trabajo?					

20	¿El colaborador desempeña las habilidades de un líder?					
21	¿El colaborador motiva a su equipo a alcanzar sus objetivos?					
<b>EFICACIA</b>						
22	¿Se desarrolla un total desempeño para alcanzar sus metas?					
23	¿El trabajador cumple con las tareas asignadas?					
24	¿El trabajador hace buen uso de los recursos tecnológicos y materiales en el desarrollo de su tarea para, minimizar los costos?					
<b>PERFIL DEL TRABAJADOR</b>						
25	¿Tiene la capacidad para trabajar satisfactoriamente para llevar a la empresa a su desarrollo?					
26	¿Tiene una actitud positiva hacia la empresa?					



Validación

### **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Quien suscribe, **Hugo Daniel García Juárez**, con documento de Identidad N° 41947380, de profesión Ingeniero Industrial con Grado de Doctor en Ingeniería Industrial, ejerciendo actualmente como Docente Tiempo Completo en la Institución Universidad Cesar Vallejo – Campus Chepén.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), titulado: **“Clima organizacional Y su influencia en el desempeño laboral de los Trabajadores de La empresa Pacífico Combustibles EIRL, Sullana 2022”**, a efectos de su aplicación a los **15 colaboradores de la empresa pacífico combustibles EIRL**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	<b>INACEPTABLE</b>	<b>DEFICIENTE</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
<b>Pertinencia</b>					X
<b>Claridad Conceptual</b>					X
<b>Redacción y Terminología</b>					X
<b>Escalamiento y Codificación</b>					x

Piura, 07 de julio del 2022



Hugo Daniel García Juárez  
INGENIERO INDUSTRIAL  
CIF 110495

DNI N° 41947380

## **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Quien suscribe, **CARLOS IGNACIO GALLO AGUILA**, con documento de Identidad N° **02792526**, de profesión **Ingeniero en Industrial** con Grado de **Doctor**, ejerciendo actualmente como **Docente a Tiempo Completo** en la Institución **Universidad César Vallejo**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), titulado: **“Clima organizacional Y su influencia en el desempeño laboral de los Trabajadores de La empresa Pacífico Combustibles EIRL, Sullana 2022”**, a efectos de su aplicación a los **15 colaboradores de la empresa pacífico combustibles EIRL**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	<b>INACEPTABLE</b>	<b>DEFICIENTE</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
<b>Pertinencia</b>				x	
<b>Claridad Conceptual</b>				x	
<b>Redacción y Terminología</b>					x
<b>Escalamiento y Codificación</b>					x

**Piura, 27 de junio del 2022**



**Carlos Ignacio Gallo Aguila**  
Ingeniero Industrial  
Registro CIP. N° 101978

DNI N°: 02792526

### **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Quien suscribe, **JESÚS ALFREDO OBREGÓN DOMÍNGUEZ**, con documento de Identidad N° **42817851**, de profesión **Ingeniero en Industrias Alimentarias** con Grado de **Maestro En Ciencias Mención: Estadística Aplicada**, ejerciendo actualmente como **Gerente General** en la Institución **Data Engineering**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), titulado: **“Clima organizacional Y su influencia en el desempeño laboral de los Trabajadores de La empresa Pacífico Combustibles EIRL, Sullana 2022”**, a efectos de su aplicación a los **15 colaboradores de la empresa pacífico combustibles EIRL**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	<b>INACEPTABLE</b>	<b>DEFICIENTE</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
<b>Pertinencia</b>					X
<b>Claridad Conceptual</b>					X
<b>Redacción y Terminología</b>					X
<b>Escalamiento y Codificación</b>					X

Piura, 25 de junio del 2022


---

DNI N°: 42817851

# Carta de autorización



Universidad  
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Los Olivos 23 de mayo de 2022

CARTA N°00155 -2022/UCV-TRUJILLO

Señor(a)  
**ING. EDUARDO E. RIVERA MORI**  
**GERENTE GENERAL**  
**PACIFICO COMBUSTIBLES E.I.R.L.**  
**Av. Las Mercedes Nro. SN C.P. Somate Bajo Lourdes**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Ingeniería Industrial

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Los Olivos y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. YESICA VILELA JUAREZ, con DNI 74896903 Y MARIA DEL PILAR ZAPATA MORE, con DNI 75900365, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Ingeniería Industrial, pueda ejecutar su investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PACIFICO COMBUSTIBLES E.I.R.L. SULLANA 2022", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

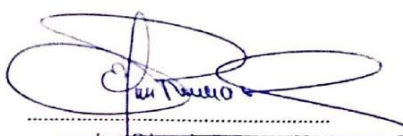
Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Antis Jesús Cruz Escobedo  
ING. AGROINDUSTRIAL  
CIP N° 49278

Mg. Cruz Escobedo, Antis Jesús  
Coordinador Nacional del Taller de  
Titulación  
Escuela de Ingeniería Industrial  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Ing. Eduardo E. Rivera Mori  
Gerente General  
Pacífico Combustibles E.I.R.L.

cc: Archivo PTUN

www.ucv.edu.pe



Escaneado con CamScanner

Confiabilidad

**EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO. CONFIABILIDAD.**

Título de la investigación: “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pacífico Combustibles EIRL, Sullana 2022”.

Datos de encuesta piloto para determinar confiabilidad de herramientas: Cuestionario para medir el Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

<i>Encuestados</i>	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>															<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>										
	<i>P1</i>	<i>P2</i>	<i>P3</i>	<i>P4</i>	<i>P5</i>	<i>P6</i>	<i>P7</i>	<i>P8</i>	<i>P9</i>	<i>P10</i>	<i>P11</i>	<i>P12</i>	<i>P13</i>	<i>P14</i>	<i>P15</i>	<i>P16</i>	<i>P17</i>	<i>P18</i>	<i>P19</i>	<i>P20</i>	<i>P21</i>	<i>P22</i>	<i>P23</i>	<i>P24</i>	<i>P25</i>	<i>P26</i>
1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	
2	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5		
3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4
5	3	2	3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	5
6	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4
7	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	3	3	4	4	4
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4
9	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4
10	3	2	3	4	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
11	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	5
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	5	3	4	5
13	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3

## Alfa de Cronbach

<b>Cuestionario</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Clima organizacional	0.809	15
Desempeño laboral	0.726	11

La prueba de Alfa-Cronbach presentó valor de 0.809 para el cuestionario de clima organizacional y 0.726 para desempeño laboral, ambos superiores a 0.60, por lo que son considerados como buenas herramientas para la toma de datos en el proceso de encuesta.

Trujillo, 15 de julio del 2022



Ing. Mg. Jesús Alfredo Obregón Domínguez  
GERENTE GENERAL  
CIP 152636

---

**Ing. Mg. Jesús Alfredo Obregón Domínguez**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BARRAZA JAUREGUI GABRIELA DEL CARMEN, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pacífico Combustibles EIRL, Sullana 2022", cuyos autores son VILELA JUAREZ YESICA, ZAPATA MORE MARIA DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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.

PIURA, 21 de Octubre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BARRAZA JAUREGUI GABRIELA DEL CARMEN <b>DNI:</b> 08715119 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0376-2751	Firmado electrónicamente por: GBARRAZAJ el 16- 11-2022 17:45:09

Código documento Trilce: TRI - 0435385