



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CALLAO

Línea de investigación:

Salud mental

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Autora

Rojas Escalante, Thalia Lisbeth

Asesor

Livia Segovia, José Héctor

ORCID: 0000-0003-2226-3349

Jurado

Valdez Sena, Lucia Emperatriz

Reyes Rodríguez, Javier Andres

Talledo Sánchez, Karim Elisa

Lima – Perú

2026

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CALLAO

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.unfv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
5	cybertesis.unmsm.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Nacional Agraria La Molina	1%
	Trabajo del estudiante	
7	repositorio.udh.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.uti.edu.ec	<1%
	Fuente de Internet	
9	www.coursehero.com	<1%
	Fuente de Internet	
10	repositorio.uancv.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
11	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	<1%
	Trabajo del estudiante	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CALLAO

Línea de Investigación:
Salud mental

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Autora

Rojas Escalante, Thalia Lisbeth

Asesor

Livia Segovia, José Héctor
ORCID: 0000-0003-2226-3349

Jurado

Valdez Sena, Lucia Emperatriz
Reyes Rodríguez, Javier Andres
Talledo Sánchez, Karim Elisa

Lima – Perú
2026

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a mis queridos padres, Catalina y Mario, por su amor incondicional, su apoyo constante y su confianza permanente en cada etapa de mi formación académica. Gracias a su aliento, comprensión y ejemplo, he aprendido a perseverar con determinación y a perseguir mis sueños con pasión. Este logro es también reflejo de su esfuerzo, entrega y acompañamiento incondicional.

Agradecimientos

A Dios, por ser mi guía y fuente de fortaleza en cada paso de este camino, brindándome la sabiduría y la perseverancia necesarias para culminar este trabajo.

A la organización que me permitió ejecutar la presente investigación en sus instalaciones, así como a todos sus colaboradores, quienes con su disposición, apertura y apoyo hicieron posible la recolección de la información y la conclusión satisfactoria de este estudio.

A mi asesor, por su invaluable orientación, acompañamiento académico y el tiempo dedicado a la revisión de este trabajo, cuyo aporte fue fundamental para su adecuado desarrollo y culminación.

ÍNDICE

Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción y formulación del problema.....	1
1.2. Antecedentes.....	3
1.2.1. Antecedentes nacionales.....	3
1.2.2. Antecedentes internacionales.....	5
1.3. Objetivos.....	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	8
1.4. Justificación.....	8
1.5. Hipótesis.....	9
1.5.1. Hipótesis general.....	9
1.5.2. Hipótesis específicas.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	10
2.1.1. Clima organizacional.....	10
2.1.2. Desempeño laboral.....	14
III. MÉTODO.....	18
3.1. Tipo de investigación.....	18
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	18
3.3. Variables.....	18
3.3.1. Clima organizacional.....	18
3.3.2. Desempeño laboral.....	18

3.4. Población y muestra.....	19
3.5. Instrumentos.....	20
3.5.1. <i>Escala de Clima Organizacional (EDCO)</i>	20
3.5.2. <i>Escala de Desempeño Laboral</i>	23
3.6. Procedimientos.....	26
3.7. Análisis de datos	26
3.8. Consideraciones éticas	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES	41
VIII. REFERENCIAS.....	42
IX. ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los participantes	19
Tabla 2. Correlaciones ítem-dimensión para el EDCO	22
Tabla 3. Consistencia interna de la EDCO	22
Tabla 4. Correlaciones entre dimensiones de la EDCO.....	23
Tabla 5. Correlaciones ítem-dimensión de la EDL.....	24
Tabla 6. Consistencia interna de la EDL	25
Tabla 7. Correlaciones entre dimensiones de la EDL.....	25
Tabla 8. Prueba de normalidad para las variables de estudio	28
Tabla 9. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral	28
Tabla 10. Correlación entre clima organizacional y eficacia laboral.....	29
Tabla 11. Correlación entre clima organizacional y eficiencia laboral	29
Tabla 12. Correlación de Spearman entre clima organizacional y calidad laboral.....	30
Tabla 13. Correlación entre clima organizacional y economía laboral	30
Tabla 14. Bondad de ajuste del modelo propuesto	32
Tabla 15. Niveles de clima organizacional	32
Tabla 16. Niveles de desempeño laboral	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo estructural entre clima organizacional y desempeño laboral	31
---	----

Resumen

Se tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de una empresa privada del Callao, 2025. El estudio fue de tipo básico y de diseño descriptivo-correlacional. Participaron 304 colaboradores de ambos sexos (57.9 % sexo femenino), con edades entre 18 y 54 años ($M = 30.24$, $DE = 6.85$), pertenecientes al rubro logístico. Se aplicaron la Escala de Clima Organizacional (EDCO) y la Escala de Desempeño Laboral (EDL). Los resultados revelaron una relación de dirección directa ($\rho = .634$, $p < .001$) de efecto grande y significativa entre las variables. Por otro lado, se encontraron correlaciones de efecto grande significativas ($p < .001$), entre la primera variable y las dimensiones eficacia laboral ($\rho = .618$), calidad laboral ($\rho = .658$), eficiencia laboral ($\rho = .621$) y economía laboral ($\rho = .591$). El modelo estructural evidenció que el clima organizacional predice positivamente el rendimiento laboral ($\beta = .77$). En cuanto a los niveles, el 69.7 % percibió el clima en un nivel promedio, mientras que el 62.8 % presentó un nivel bajo de desempeño percibido. Se concluye que trabajar en un entorno laboral adecuado se vincula con que los trabajadores perciban un mayor rendimiento en sus labores.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, empresa privada, colaboradores.

Abstract

This study aimed to determine the relationship between organizational climate and job performance among employees of a private company in Callao, 2025. The study was basic in type and followed a descriptive-correlational design. A total of 304 employees of both sexes participated (57.9 % female), aged between 18 and 54 years ($M = 30.24$, $SD = 6.85$), belonging to the logistics sector. The Organizational Climate Scale (EDCO) and the Job Performance Scale (EDL) were administered. Results revealed a positive, statistically significant, and large-effect relationship between the variables ($\rho = .634$, $p < .001$). Additionally, significant large-effect correlations ($p < .001$) were found between organizational climate and the dimensions of work efficacy ($\rho = .618$), work quality ($\rho = .658$), work efficiency ($\rho = .621$), and work economy ($\rho = .591$). The structural model showed that organizational climate positively predicts job performance ($\beta = .77$). Regarding levels, 69.7 % of participants perceived organizational climate at an average level, while 62.8 % reported a low level of perceived job performance. It is concluded that working in a favorable organizational environment is associated with employees perceiving greater performance in their work.

Keywords: organizational climate, job performance, private company, employees.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción y formulación del problema

Se tuvo como propósito, al plantear la investigación, identificar si un entorno laboral favorable se vincula con un mayor rendimiento autopercebido, en colaboradores de una empresa privada de la región Callao. Con el fin de generar evidencia local que contribuya a la toma de decisiones de gestión orientadas a mejorar la productividad, la retención del talento y el bienestar de los trabajadores.

En el contexto global, los informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), revelan que, en 41 países que agrupan aproximadamente 1 200 millones de trabajadores, entre un tercio y la mitad de la fuerza laboral reporta alta intensidad en el trabajo, caracterizada por plazos ajustados y ritmos elevados (Aleksynska et al., 2019). Además, entre 25 % y 40 % enfrenta demandas emocionales significativas, y al menos 10 % trabaja durante su tiempo libre, evidenciando un deterioro en la calidad del empleo y brechas persistentes según el nivel educativo.

De manera complementaria, Gallup (2024), a través de una medición realizada en 140 países, informó que el compromiso global de los empleados se ubicó en 21 %, lo que representa un desafío sustancial para la productividad, la innovación y el bienestar organizacional. Este hallazgo es preocupante puesto que, si los trabajadores no se sienten vinculados con las organizaciones a las que pertenecen, es esperable que presenten también una menor motivación y por lo tanto un menor rendimiento, cumpliendo solo las responsabilidades exigidas en su contrato.

En el contexto peruano, la encuesta de Aptitus (2018) mostró que el 86 % de los trabajadores estaría dispuesto a renunciar ante un mal clima laboral, el 81 % considera que dicho clima influye directamente en su desempeño y solo el 27 % prioriza la remuneración al evaluar un empleo.

Estos datos reflejan que la mayoría de los colaboradores valoran las condiciones de ambiente y de relaciones interpersonales a nivel laboral, teniéndolo en cuenta para renunciar incluso más allá del factor pecuniario. Por lo que descuidar estos aspectos de la experiencia laboral, es arriesgar la eficacia de los colaboradores y la pérdida de talento (Lan et al., 2020).

Ya que el arraigo laboral no es solo el respeto y el cumplimiento del contrato, sino también la cercanía del colaborador con la red formada entre el individuo y todas las situaciones relacionadas con el trabajo, es decir la experiencia durante la realización de su labor y el significado que esta puede tener en lo personal (Mitchell et al., 2001).

Por ello, se puede definir al clima organizacional como la manera en que los trabajadores perciben, de forma colectiva, cómo funciona su organización y la experiencia misma de realizar sus labores, que luego influyen en la motivación, el bienestar o cómo se comportan (Schneider et al., 2013).

Por lo que no solo incluye aspectos concretos como recursos o la remuneración, sino también otros elementos subjetivos que enriquecen la experiencia durante la ejecución de sus tareas (Bock et al., 2005).

Por otro lado, el desempeño o rendimiento laboral comprende el conjunto de conductas y resultados que contribuyen al logro de los objetivos de la organización (Campbell, 1990). En este estudio se operacionaliza como la autopercepción de desempeño, entendida como la evaluación que realiza el colaborador sobre el grado en que su trabajo y el de su equipo contribuyen al logro de objetivos organizacionales, a través de prácticas efectivas y eficientes que cumplen estándares de calidad, considerando la disponibilidad de recursos para su ejecución (Zerpa, 2014).

Se ha observado que las personas con un mayor arraigo o identificación con su trabajo tienden a estar más dispuestas a mejorar su desempeño, en beneficio de la institución a la que pertenecen (Liu et al., 2022). Puesto que al sentirse integrados y valorados, consideran

relevante el potenciar sus habilidades, capacitarse, para poder tanto ser más eficaces o resolver problemas en el contexto del cumplimiento de su rol (Hobfoll, 1989).

Diversos estudios que analizan en conjunto los resultados de múltiples investigaciones, metaanálisis, respaldan la existencia de una correlación entre estas dos variables, siendo de dirección directa, de magnitud pequeña a moderada, entre las variables (Carr et al., 2003). Además, se ha evidenciado que un ambiente laboral positivo, indirectamente los colaboradores tienden a sentirse más satisfechos, comprometidos y con menor intención de abandonar la organización (Schneider et al., 2013).

Asimismo, a nivel teórico se puede explicar la relación entre estas variables desde la perspectiva del Modelo Demandas–Recursos Laborales (Bakker y Demerouti, 2007), el cual plantea que los recursos laborales no son solo los aspectos materiales que permiten ejercer el rol, sino también otros elementos psicosociales que influyen en su experiencia, y coadyuvan a satisfacer las demandas laborales. Así, el clima en el ambiente de trabajo actúa a través de mecanismos motivacionales que influyen en la energía, el involucramiento activo y la eficacia con que desarrollan sus tareas los colaboradores.

No obstante, la mayor parte de la evidencia empírica disponible analizada proviene de contextos internacionales que difieren de las condiciones laborales en el Perú que se caracterizan por un sector formal en expansión. En ese sentido, es necesario generar evidencia local que permita comprender el vínculo entre estas variables. Por ello, se planteó la siguiente interrogante central: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada del Callao, 2025?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes nacionales

Ccenta y Fidel (2024), en Perú, tuvieron como propósito evaluar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de despachos contables del cono

este de Lima. La muestra incluyó a 253 trabajadores de 20 despachos (sexo mayoritario: hombres 58.89 %). Se emplearon la Escala de Clima Laboral de Palma y el Individual Work Performance Questionnaire. Respecto a los resultados, el modelo *SEM* evidenció un efecto positivo del clima sobre el desempeño ($\beta = .82$) con buen ajuste ($CFI = .959$; $TLI = .955$; $RMSEA = .058$); la correlación clima–desempeño fue directa ($\rho = .53$; $p < .01$). Concluyendo que fortalecer el clima, en especial el involucramiento, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales, mejora significativamente el rendimiento del personal.

Mejía (2025), en Perú, tuvo como objetivo identificar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en una municipalidad en Chota. La muestra fue censal de 20 trabajadores. Se aplicó una encuesta *ad hoc* con cuestionario estructurado tipo Likert. Para el objetivo general se evidenció una correlación positiva alta entre clima y desempeño ($r = .872$; $p < .001$). Por dimensiones del clima, se hallaron asociaciones significativas con el desempeño: motivación ($r = .824$; $p < .001$), estabilidad laboral ($r = .770$; $p < .001$) y liderazgo ($r = .766$; $p < .001$). Se concluyó que fortalecer el clima, especialmente la motivación, la estabilidad y el liderazgo, resulta clave para optimizar el rendimiento del personal en entidades públicas locales.

De la Cruz (2023), tuvo como objetivo determinar si el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica (2019). La muestra estuvo conformada por 53 trabajadores; sexo mayoritario: hombres, 64.2 %; rango etario: 20–60 años. Se utilizaron dos cuestionarios: el Cuestionario de Clima Organizacional (CCO) y el Cuestionario de Desempeño Laboral (CDL). El objetivo general evidenció una correlación positiva alta entre clima y desempeño ($r = .819$; $p < .001$; $R^2 = .67$). Por dimensiones, se hallaron correlaciones significativas: entorno físico ($r = .614$; $p < .001$), estructural ($r = .472$; $p < .001$), social ($r = .731$; $p < .001$), personal ($r = .647$; $p < .001$) y comportamiento organizacional ($r = .791$; $p < .001$). Concluyó que un mejor clima

organizacional se asociaba con un mayor desempeño, por lo que fortalecer las condiciones físicas, sociales y de comportamiento organizacional contribuiría a optimizar los resultados laborales.

Chagray et al. (2020), en Perú, tuvieron como objetivo identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa lechera. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores. Se aplicaron cuestionarios *ad hoc* para cada variable. El objetivo general mostró una correlación positiva entre las variables ($\rho = .511$; $p < .001$), con efectos por dimensiones: liderazgo ($\rho = .373$; $p < .001$), relaciones interpersonales ($\rho = .523$; $p < .001$) y motivación ($\rho = .183$). Concluyeron que un clima favorable incidía positivamente en el desempeño, por lo que recomendaron fortalecer el liderazgo, las relaciones y los programas de mejora continua para optimizar los resultados organizacionales.

Olivera-Garay et al. (2021), en Perú, tuvieron como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa Cotton Life. La muestra incluyó 80 trabajadores. Aplicaron un cuestionario *ad hoc*. Respecto a los resultados, se evidenció influencia significativa del clima ($Wald = 17.358$; $p < .001$) sobre el desempeño. Por dimensiones, la adaptación a los cambios ($Wald = 9.569$; $p < .001$), las condiciones de trabajo ($Wald = 7.354$; $p < .01$) y la comunicación empresarial ($Wald = 20.176$; $p < .001$) incidieron significativamente en el desempeño. Concluyeron que un clima organizacional adecuado mejoraba el desempeño del personal, por lo que recomendaron fortalecer la comunicación, la adaptación al cambio y las condiciones laborales para optimizar los resultados organizacionales.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Navarrete-Navarrete et al. (2024) tuvieron como objetivo evaluar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en una cooperativa de Ecuador. La muestra estuvo compuesta por 100 trabajadores (muestreo aleatorio simple), no detallan datos

sobre la muestra. Se emplearon el cuestionario de clima de Ortega y el instrumento EVADEST. Respecto a los hallazgos, se evidenció una relación positiva y significativa ($\rho = .453$; $p < .001$) entre las variables. Por dimensiones, la mayor asociación se observó entre recompensas y actitud hacia la empresa ($\rho = .545$; $p < .001$), seguida de relaciones entre miembros y actitud ($\rho = .539$; $p < .001$). En conclusión, el fortalecimiento de la comunicación, el alineamiento de objetivos y las políticas de recompensas mejoraría el clima organizacional y, con ello, el rendimiento del personal.

Santamaría (2020) tuvo como objetivo determinar si el clima organizacional incidía en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de Ecuador. El estudio fue correlacional. Participaron 106 trabajadores, de entre 19 y 70 años ($M = 41$). Se empleó un cuestionario *ad hoc*. Se halló una asociación general significativa entre clima y desempeño (χ^2 , $p < .001$) y una asociación positiva alta entre ambas variables agrupadas ($\rho = .886$; $p < .001$). Por dimensiones del clima con el desempeño: comunicación ($\rho = .683$; $p < .001$), trabajo en equipo ($\rho = .611$; $p < .001$), remuneración ($\rho = .605$; $p < .001$), reconocimiento ($\rho = .502$; $p < .001$) y liderazgo ($\rho = .493$; $p < .001$). Se concluyó que fortalecer la comunicación, las políticas retributivas y el trabajo en equipo mejoraría el rendimiento laboral.

González-Garcés y Morales-Urrutia (2020), en Ecuador, tuvieron como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en servidores del SRI-Ambato. Participaron 128 funcionarios públicos. Se aplicaron la encuesta de clima de Chiang et al. y el instrumento de desempeño de Fuentes. El resultado del objetivo general mostró una correlación muy fuerte y significativa entre clima y desempeño ($r = .959$; $p < .001$), y un R^2 ajustado = .920 en el modelo múltiple; Asimismo fueron predictores significativos las relaciones interpersonales, la comunicación, la delegación de funciones, el reconocimiento y el entorno físico, mientras que los objetivos institucionales no fueron significativos. Concluyeron que un mejor clima organizacional incidía directamente en mayores niveles de

desempeño laboral.

Paredes y Quiroz (2021), en Ecuador, tuvieron como finalidad identificar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en personal de las principales cadenas de supermercados. La muestra estuvo conformada por 379 trabajadores. Utilizaron un cuestionario *ad hoc*. Encontraron una correlación positiva baja ($\rho = .294$; $p < .001$) entre las variables. Asimismo, obtuvieron relaciones significativas entre las dimensiones ($\rho = .268$ – $.379$; $p < .001$). Concluyeron que un mejor clima favorecía el desempeño y que las cadenas promueven entornos adecuados para potenciar los resultados y el crecimiento organizacional.

Song et al. (2024), en China, tuvieron como objetivo analizar la relación entre la justicia organizacional percibida y el desempeño laboral, y explorar la mediación encadenada del clima organizacional y la inserción laboral en enfermeras jóvenes. Participaron 1136 enfermeras. Se aplicaron la Job Performance Scale (JPS), la Organizational Justice Assessment Scale (OJAS), la Nursing Organizational Climate Scale (NOCS) y la Job Embeddedness Scale (JES). Hallaron correlaciones positivas y significativas del desempeño con la justicia organizacional ($r = .477$; $p < .01$), con el clima organizacional ($r = .500$; $p < .01$) y con la inserción laboral ($r = .476$; $p < .01$). Además, el clima y la inserción laboral mediaron en cadena el vínculo entre justicia y desempeño: efecto total $\beta = .513$, efecto directo $\beta = .311$ y efecto indirecto $\beta = .202$, representando 39.38 % del efecto total. Concluyeron que fortalecer la justicia percibida, apoyándose en un buen clima organizacional y en una mayor inserción laboral, mejoraría el desempeño laboral de enfermeras jóvenes.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

OG: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de una empresa privada del Callao.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Establecer la relación entre clima organizacional y la dimensión Eficacia laboral.

OE2: Analizar la relación entre clima organizacional y la dimensión Eficiencia laboral.

OE3: Evaluar la relación entre clima organizacional y la dimensión Calidad laboral.

OE4: Determinar la relación entre clima organizacional y la dimensión Economía laboral.

OE5: Determinar la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral.

OE6: Describir los niveles del clima organizacional.

OE7: Describir los niveles del desempeño laboral.

1.4. Justificación

A nivel teórico, el presente estudio contribuyó a explorar los vínculos entre las variables en personal logístico, generando evidencia a nivel local en la región Callao, donde la evidencia empírica disponible era aún escasa. Lo que permitiría integrar modelos contemporáneos de desempeño (Bakker y Demerouti, 2007) y la teoría de sistemas organizacionales (Katz y Kahn, 1966) con los instrumentos y estrategias aplicados en la gestión de personal en organizaciones del sector logístico a nivel local.

En el plano práctico, los hallazgos obtenidos podrían orientar el diseño de intervenciones organizacionales dirigidas a fortalecer el rendimiento operativo, la autoeficacia laboral y la retención del talento. Al identificar con precisión cuáles dimensiones del clima se asocian más estrechamente con el rendimiento del personal. Representando oportunidades prioritarias de mejora para la gestión de recursos humanos.

En el ámbito metodológico, el estudio se desarrolló empleando instrumentos con evidencias de validez y confiabilidad. Además de analizar evidencias complementarias con la muestra de estudio. Por otro lado, se realizaron análisis estadísticos adecuados, en concordancia a los objetivos, cumpliendo con los supuestos señalados para las correlaciones. Se incluyó el

empleo de modelo de ecuaciones estructurales para analizar la influencia de una variable sobre la otra, lo que garantizó el rigor necesario.

En la dimensión social, la investigación visibilizó la importancia del entorno laboral como determinante del bienestar y el rendimiento del personal a nivel local en el Callao. Generando conocimiento aplicable que podría impactar positivamente en la calidad de vida laboral, la productividad global y la toma de decisiones basadas en evidencia por parte de los directivos de organizaciones similares.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

HG: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de una empresa privada del Callao.

1.5.2. Hipótesis específicas

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia laboral.

H2: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral.

H3: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la calidad laboral.

H4: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la economía laboral.

H5: El clima organizacional influye de manera significativa y positiva en el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Clima organizacional*

2.1.1.1. Conceptualización. Se concibe como el conjunto de percepciones compartidas sobre las políticas, prácticas y procedimientos que configuran la experiencia laboral, influyendo en la motivación, el bienestar y las conductas de los empleados (Schneider et al., 2013). Asimismo, representa los valores y comportamientos percibidos en la organización que afectan la productividad, la lealtad y la estabilidad del personal, reflejando el grado de apoyo y constructividad del entorno laboral (Sein et al., 2021).

También se define como las características del ambiente de trabajo percibidas por los individuos que inciden en su motivación y comportamiento (Ouellette et al., 2020).

En este estudio, se asume que es la percepción compartida por el personal sobre las políticas, prácticas y condiciones laborales, sociales e instrumentales, que influyen en las actitudes y resultados de los trabajadores (Acero et al., 1999).

2.1.1.2. Teorías explicativas del clima organizacional. Se presentan las teorías de mayor relevancia que explican la variable:

A. El modelo dimensional clásico. concibe el clima organizacional como percepciones compartidas sobre prácticas, políticas y procedimientos que configuran la experiencia del trabajo (Forehand y Von Haller, 1964).

Desde esta perspectiva, Litwin y Stringer (1968) lo estructuraron en diversas dimensiones medibles: la estructura, referida al grado de formalización y jerarquía; la responsabilidad y autonomía, vinculadas con la libertad para tomar decisiones; la recompensa, que comprende la equidad y el reconocimiento; la toma de riesgos, asociada con la innovación; la calidez y el apoyo, relacionados con las relaciones interpersonales; las normas y estándares, que definen los niveles de exigencia; el conflicto, entendido como la apertura al disenso, y la

identidad, referida al sentido de pertenencia.

La teoría plantea que los sistemas formales, como las políticas y procedimientos, y los informales, como las normas implícitas y las dinámicas sociales, emiten señales que orientan expectativas y conductas, influyendo en la motivación y el desempeño (Payne y Pugh, 1976).

B. El enfoque perceptual o clima psicológico. Sostiene que el clima es, ante todo, una interpretación cognitiva del entorno realizada por cada colaborador (James y Jones, 1974).

De acuerdo con James y Jones (1974), las personas no reaccionan directamente a las condiciones objetivas del trabajo, sino a la manera en que las perciben, filtrando los eventos, prácticas y políticas a través de esquemas personales relacionados con la seguridad, el apoyo, la equidad y el significado. Cuando tales percepciones muestran consenso entre los miembros de un grupo, se conforma el denominado clima organizacional compartido.

Este enfoque, según Chan (1998), vincula el clima con procesos de evaluación primaria y secundaria, así como con el bienestar, las conductas discrecionales y el desempeño. Su principal fortaleza radica en explicar la variabilidad intraorganizacional y los mecanismos mediadores que conectan el entorno con la conducta. No obstante, su énfasis en la percepción individual puede subestimar las restricciones estructurales presentes en la organización (Kozlowski y Klein, 2000).

C. Enfoque de clima estratégico o facético. Plantea que las organizaciones generan climas específicos alineados con prioridades (servicio, seguridad, innovación), y que estos climas predicen resultados del mismo dominio (Schneider et al., 1998).

Desde esta perspectiva, el clima no se concibe como una característica general, sino como un conjunto de percepciones compartidas que reflejan los objetivos estratégicos de la organización. En el ámbito del servicio, Schneider et al. (2013) sostienen que las prácticas coherentes, la comunicación clara y el liderazgo consistente generan “señales fuertes” que moldean un clima de servicio positivo. La evidencia empírica ha demostrado que dicho clima

se asocia con una mayor satisfacción del cliente, incremento en las ventas y fortalecimiento de la lealtad.

En el área de seguridad, Zohar (1980) evidenció que un clima sólido reduce la ocurrencia de accidentes y las conductas de riesgo. Finalmente, en el contexto de la innovación, Schneider et al. (2013) argumentan que un clima favorable estimula la creatividad, la experimentación y la adaptación al cambio, elementos esenciales para la competitividad organizacional.

D. Teoría de sistemas de la Organización. Se fundamenta en la idea de que las organizaciones funcionan como sistemas abiertos, similares a los organismos vivos (Katz y Kahn, 1966). Desde esta perspectiva, las organizaciones no se consideran estructuras aisladas, sino entidades complejas e interdependientes que interactúan continuamente con su entorno para mantener su equilibrio y alcanzar sus objetivos (Muchinsky, 1990). Es decir, cada componente de la organización, personas, procesos, normas y recursos cumple una función específica que contribuye al funcionamiento global del sistema.

Dentro de este marco, el clima organizacional se comprende como la evaluación que los miembros realizan sobre las políticas, prácticas y condiciones laborales, reflejando la calidad de las interacciones y la coherencia entre los subsistemas (Acero et al., 1999).

Así, el clima no se concibe como un fenómeno estático, sino como un elemento dinámico que se retroalimenta de la estructura, la cultura y el comportamiento de los individuos (Acero et al., 1999). En conjunto, estos factores conforman un sistema interdependiente en el que los cambios en una parte afectan inevitablemente a las demás.

2.1.1.3. Dimensiones. Desde la perspectiva de la teoría de sistemas de la organización, Acero et al. (1999) proponen las siguientes dimensiones:

A. Relaciones interpersonales. Evalúa la calidad del vínculo cotidiano con el grupo de trabajo: aceptación, inclusión, respeto, consideración de opiniones y valoración de aportes. Un

buen clima en esta dimensión implica apoyo socioemocional, comunicación abierta y baja conflictividad, lo que favorece la seguridad psicológica y la cooperación.

B. Estilo de dirección. Capta la forma en que el jefe inmediato ejerce el liderazgo: creación de confianza, cortesía y respeto, apoyo a decisiones del equipo, justicia y no arbitrariedad, y nivel de confianza hacia el grupo. Un estilo de dirección constructivo estructura el trabajo, legitima la autonomía y reduce las ambigüedades.

C. Retribución. Mide la percepción de justicia y suficiencia de la compensación (salario, beneficios de salud), así como la comprensión de las políticas retributivas. La satisfacción con la retribución integra componentes distributivos (equidad del monto) y procedimentales (claridad y consistencia de las reglas).

D. Sentido de pertenencia. Evalúa el grado de identificación, orgullo y deseo de permanencia en la organización, junto con la disposición a recomendarla. Un alto sentido de pertenencia refleja alineamiento de valores, lealtad afectiva y menor intención de rotación.

E. Disponibilidad de recursos. Mide la suficiencia y adecuación de los recursos materiales e informacionales (espacio físico, ambiente, iluminación, acceso a información) necesarios para realizar el trabajo con calidad y seguridad. Esta dimensión representa recursos laborales que facilitan el desempeño.

F. Estabilidad. Capta la seguridad percibida del empleo y la justicia de las decisiones sobre permanencia, criterios basados en desempeño y favoritismo, así como prácticas de contratación con impacto en la estabilidad. Mayor estabilidad reduce la ansiedad laboral y permite invertir a largo plazo en el rol.

G. Claridad y coherencia en la dirección. Evalúa la comprensión de metas, la comunicación de resultados, la alineación entre tareas diarias y objetivos, y la inteligibilidad de las prioridades estratégicas. Una aplicación adecuada de estos principios disminuye la ambigüedad de rol y mejora la coordinación.

H. Valores colectivos. Refleja normas compartidas de colaboración e interdependencias: calidad del trabajo en equipo transversal, capacidad de respuesta, fluidez informativa y orientación a resolver problemas en lugar de buscar culpables. Unos valores colectivos prosociales sostienen el aprendizaje organizacional y la innovación.

2.1.2. Desempeño laboral

2.1.2.1. Conceptualización. Se entiende como el conjunto de conductas y resultados que aportan al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Campbell, 1990).

De igual forma, se define como la eficacia con que los trabajadores realizan actividades orientadas a los fines de la organización, abarcando tanto las tareas propias del puesto como los comportamientos ciudadanos y las conductas contraproducentes (Meyers y Rutjens, 2022). Alude a los resultados de las acciones de los empleados en términos de productividad, calidad y eficiencia, directamente vinculados con los objetivos organizacionales (Abu et al., 2024).

En este estudio, se asume que implica la valoración que hace el colaborador sobre cómo su labor y la de su equipo contribuyen al logro de metas institucionales mediante prácticas eficaces y eficientes, cumpliendo estándares de calidad y disponiendo de los recursos necesarios para su ejecución (Zerpa, 2014).

2.1.2.2. Teorías explicativas

A. Modelo multifactorial del desempeño. Se concibe como el conjunto de conductas que se encuentran bajo el control del individuo y que resultan relevantes para el cumplimiento de las metas organizacionales, diferenciándose así de los resultados finales obtenidos (Campbell y Wiernik, 2015).

De acuerdo con el modelo latente propuesto por Campbell et al. (1993), el desempeño abarca ocho componentes: (1) *habilidad específica de la tarea*, es decir, saber hacer bien el trabajo propio del puesto; (2) *habilidades no específicas*, competencias útiles en distintos roles; (3) *comunicación oral y escrita*, capacidad de expresarse con claridad; (4) *demonstración de*

esfuerzo, constancia y dedicación visible; (5) *disciplina personal*, cumplir normas y mantener conducta apropiada; (6) *facilitación del trabajo en equipo*, apoyar y cooperar con los compañeros; (7) *liderazgo*, guiar y motivar a otros; y (8) *gestión o administración*, organizar recursos y procesos para alcanzar las metas.

Asimismo, Campbell (1990) plantea tres determinantes directos del desempeño: el conocimiento declarativo, el conocimiento o habilidad procedimental y la motivación. Este modelo ofrece una taxonomía sólida para diseñar procesos de selección, capacitación y evaluación del personal, permitiendo distinguir entre el desempeño, lo que hace la persona, y la efectividad o productividad, lo que se logra.

B. Desempeño de tarea y desempeño contextual. Borman y Motowidlo (1993) establecieron una distinción fundamental entre dos dimensiones del desempeño laboral.

El primero se refiere a las conductas directamente relacionadas con el núcleo técnico del puesto, es decir, aquellas actividades que contribuyen de manera inmediata a la producción o al cumplimiento de los objetivos específicos del cargo (Motowidlo et al., 1997).

En cambio, el desempeño contextual abarca conductas discrecionales que favorecen el entorno social y psicológico de la organización, como ayudar a los compañeros, cooperar, cumplir normas o mostrar proactividad (Motowidlo y Van Scotter, 1994).

Ambos tipos de desempeño influyen de manera independiente en la efectividad organizacional, aunque a través de mecanismos distintos: la habilidad y la experiencia suelen predecir mejor el desempeño de tarea, mientras que los rasgos de personalidad y la motivación explican con mayor precisión el contextual (Motowidlo et al., 1997). Además, la utilidad del desempeño contextual puede variar según las condiciones situacionales, como la dificultad de la tarea, moderando así su relación con la efectividad (Kahya, 2009).

C. Teoría Demandas–Recursos Laborales (JD-R) y desempeño. Considera al ser humano como una unidad integral compuesta por dimensiones biológicas, psíquicas, sociales,

culturales y espirituales, que interactúan de forma dinámica con su contexto (Bakker y Demerouti, 2007).

Según esta propuesta, todo trabajo puede describirse a partir de dos grandes categorías: las demandas, que comprenden los requerimientos físicos, cognitivos y emocionales que exigen esfuerzo sostenido, y los recursos, entendidos como todos aquellos elementos con los que cuenta el personal para lograr las tareas y metas.

Asimismo, Bakker y Demerouti (2007) explican que este modelo opera mediante dos procesos fundamentales. El primero es el proceso de deterioro de la salud, mediante el cual las demandas laborales excesivas consumen la energía física y psicológica de los trabajadores, generando desgaste y afectando su bienestar. El segundo es el proceso motivacional, en el que la disponibilidad de recursos laborales favorece el engagement, considerado un factor clave para el desempeño tanto en rol como extra-rol.

El desempeño en rol se refiere al cumplimiento de las funciones establecidas dentro de la organización, mientras que el desempeño extra-rol comprende aquellas conductas que exceden las obligaciones formales del puesto, incluyendo comportamientos prosociales que benefician a la organización y a sus miembros (Lee y Jo, 2023).

D. Modelo de desempeño institucional. También denominado modelo de gestión de procesos, el enfoque de Kristensen et al. (2002) concibe el desempeño institucional como un sistema integrado conformado por cinco elementos.

Los *insumos* se definen como los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos que una organización dispone para alcanzar sus metas. Los *costos* representan los gastos asociados al uso de dichos insumos. Los *procesos* comprenden las actividades operativas que transforman los insumos en bienes o servicios. Los *productos* corresponden a los resultados inmediatos generados por la institución. Mientras que los *resultados* reflejan los efectos, intencionados o no, de las acciones institucionales sobre la comunidad (Kristensen et al., 2002).

Dentro de este modelo se establecen relaciones entre los elementos, las cuales permiten medir cuatro dimensiones clave del desempeño (Bonnefoy y Armijo, 2005). La *economía* se refiere a la capacidad de adquirir y utilizar los recursos al menor costo posible, garantizando la calidad requerida. La *eficiencia* evalúa la relación entre los recursos utilizados y los productos obtenidos, considerando la productividad, los tiempos y la calidad técnica. La *efectividad* expresa el grado en que los productos contribuyen al logro de los resultados u objetivos estratégicos propuestos. Finalmente, la *costo-efectividad* analiza la proporción entre los resultados alcanzados y los costos incurridos, integrando toda la cadena de valor institucional. Este modelo ofrece una visión sistémica del desempeño, orientada a la evaluación y mejora continua de la gestión organizacional.

2.1.2.3. Dimensiones. En este sentido, Zerpa (2014), tomando como referencia las dimensiones de los indicadores de desempeño institucional (Bonnefoy y Armijo, 2005), plantea las siguientes:

A. Eficacia laboral. Grado en que el colaborador percibe que su trabajo y el de su equipo están orientados y contribuyen al logro de metas, mediante compromiso, coordinación e iniciativa.

B. Eficiencia laboral. Grado en que se optimiza el esfuerzo para producir resultados, apoyado en productividad, organización del trabajo y mecanismos sociales como competencia sana, guía de pares y liderazgo que estructura.

C. Calidad laboral. Grado en que el colaborador percibe cumplimiento responsable de tareas y estándares, respaldado por apoyo entre pares y por un liderazgo que brinda atención, respeto y facilita el desempeño.

D. Economía laboral. Grado en que las condiciones físicas, recursos materiales y financieros son suficientes y adecuados para posibilitar el desempeño.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Fue de tipo básico, puesto que su propósito fue indagar y comprender la problemática ampliando el cuerpo de conocimiento, sin perseguir una aplicación práctica inmediata de los hallazgos (Pawar, 2021).

De igual modo, se empleó un diseño descriptivo de alcance correlacional, dado que no se manipularon las variables de forma deliberada; por el contrario, se observaron los fenómenos en su contexto natural para caracterizar las variables y examinar su asociación en un corte temporal específico (Whong y Wright, 2013).

3.2. Ámbito temporal y espacial

El proceso de la investigación se desarrolló en una empresa privada del rubro logístico del distrito del Callao, entre los meses de octubre y diciembre de 2025.

3.3. Variables

3.3.1. *Clima organizacional*

3.3.1.1. Definición conceptual: Es la percepción compartida que tienen los trabajadores sobre las políticas, prácticas y condiciones del ambiente de trabajo, sociales e instrumentales, que caracterizan a la institución y que, al ser percibidas directa o indirectamente, influyen en sus actitudes, conductas y resultados (Acero et al., 1999).

3.3.1.2. Definición operacional: Se definió a través de los puntajes de la Escala de Clima Organizacional (EDCO) de Acero et al. (1999).

3.3.2. *Desempeño laboral*

3.3.2.1. Definición conceptual: Es la evaluación que realiza el colaborador sobre el grado en que su trabajo y el de su equipo contribuyen al logro de objetivos de la organización, a través de prácticas eficaces y eficientes, cumpliendo estándares de calidad y contando con condiciones y recursos adecuados que posibilitan dicho rendimiento (Zerpa, 2014).

3.3.2.2. Definición operacional: Se definió con base a las puntuaciones de la Escala de Desempeño Laboral de Zerpa (2014).

3.4. Población y muestra

La población estuvo constituida por 500 colaboradores de una empresa privada del sector logístico ubicada en el Callao, con edades entre 18 y 60 años.

La muestra final estuvo conformada por 304 colaboradores, entre varones y mujeres.

Tabla 1

Características sociodemográficas de los participantes

Característica	Grupo	<i>f</i>	%
Rango de edad (En años)	18-24	62	20.4
	25-34	179	58.9
	35-44	51	16.8
	45-60	12	3.9
Sexo	Femenino	128	42.1
	Masculino	176	57.9
Tiempo en la empresa	6 meses a más	16	5.3
	1-3 años	162	53.3
	4-6 años	76	25
	7-10 años	34	11.2
	10 años a más	16	5.2

Nota. *f* = frecuencia; % = porcentaje.

En la tabla 1 se observa que predominó el grupo de 25 a 34 años (58.9 %), seguido de 18 a 24 años (20.4 %). La edad media estimada fue de 30.24 años (*DE* = 6.85). En cuanto al sexo, prevalecieron los hombres (57.9 %). Respecto al tiempo en la empresa, la mayoría tenía entre 1 y 3 años de antigüedad (53.3 %), seguido de 4 a 6 años (25.0 %).

El tamaño muestral se estimó con el programa GPower (Kang et al., 2021), determinándose un mínimo de 193 personas para detectar una correlación de magnitud pequeña, un nivel de significancia de $\alpha = .05$, una potencia de $(1 - \beta) = .80$ y una correlación mínima de $r = .20$ (véase Anexo E).

El muestreo realizado para tomar los datos fue no probabilístico, sin recurrir a procedimientos aleatorios y por conveniencia, dado que la selección respondió a los criterios considerados por la investigadora (Asiamah et al., 2022).

Los criterios de inclusión aplicados consideraron a colaboradores de 18 a 60 años, con al menos seis meses de antigüedad, en cargos operativos, administrativos o de supervisión, que laboren en sedes de Lima Metropolitana y otorguen consentimiento informado.

Se excluyeron a quienes recién ingresaron a trabajar a la empresa, no consientan o estén con licencia médica, vacaciones o permisos prolongados durante la recolección.

3.5. Instrumentos

3.5.1. Escala de Clima Organizacional (EDCO)

Desarrollada por Acero et al. (1999) en Colombia, con la finalidad de identificar un parámetro general sobre cómo los individuos perciben a la organización y viceversa; adicionalmente, busca proporcionar retroalimentación sobre los procesos que influyen en los comportamientos organizacionales, con el fin de implementar cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros, así como en la estructura organizacional o en sus subsistemas.

Consta de 40 preguntas distribuidas en ocho dimensiones, a considerar: Estilo de dirección, Relaciones interpersonales, Estabilidad, Retribución, Sentido de pertenencia, Disponibilidad de recursos, Claridad y coherencia en la dirección y Valores colectivos.

Asimismo, sus ítems están redactados en positivo y en negativo, para tener en cuenta los positivos son: 1, 2, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 21, 22, 27, 30, 31, 32, 36, 37, 38, 40.

Invirtiéndose los puntajes obtenidos de los restantes antes de sumar para su interpretación.

Teniendo en cuenta su escalamiento ordinal, que es Likert con cinco opciones de 1 (Nunca) a 5 (Siempre).

La administración puede realizarse de forma individual o colectiva en población adulta, dirigida a funcionarios del área administrativa, con un tiempo de aplicación de hasta 40 minutos.

Los puntajes obtenidos varían entre 40 y 200 puntos, pudiéndose interpretar en tres niveles: bajo (40 a 93), promedio (94 a 147) y alto (148 a 200); un puntaje elevado refleja la experiencia de un buen clima organizacional, mientras que un puntaje bajo sugiere problemas o conflictos en la organización.

Se recomienda aplicar en ambientes tranquilos y sin distractores, brindar instrucciones claras y estandarizadas, garantizar confidencialidad y consentimiento informado, verificar la comprensión previa mediante un ejemplo, supervisar tiempos sin presionar y calcular tanto la puntuación global como las evaluaciones por dimensión para una retroalimentación específica.

En el Perú, en colaboradores organizacionales, se han reportado propiedades psicométricas satisfactorias: confiabilidad por consistencia interna con un $\alpha = .908$ para la puntuación total y coeficientes por dimensión entre $\alpha = .557$ y $\alpha = .813$; validez de estructura mediante correlaciones dimensión-total, con $r = .607-.785$; y validez de jueces con 90 % de conformidad sobre el instrumento (Baldoceda, 2017). Estos resultados respaldan el uso de la escala para diagnóstico y seguimiento del clima organizacional, así como para orientar intervenciones planificadas en contextos empresariales similares a los evaluados.

En el presente estudio se realizaron algunos análisis para evidenciar la validez y confiabilidad de las puntuaciones obtenidas por los 304 participantes.

Tabla 2*Correlaciones ítem-dimensión para el EDCO*

Relaciones interpersonales		Estilo de dirección		Retribución		Sentido de pertenencia	
Ítem	r_{id}^c	Ítem	r_{id}^c	Ítem	r_{id}^c	Ítem	r_{id}^c
CO1	.616	CO6	.499	CO11	.643	CO16	.298
CO2	.676	CO7	.518	CO12	.658	CO17	.263
CO3	.754	CO8	.409	CO13	.482	CO18	.410
CO4	.700	CO9	.382	CO14	.358	CO19	.267
CO5	.591	CO10	.758	CO15	.453	CO20	.471
Disponibilidad de recursos		Estabilidad		Claridad y coherencia en la dirección		Valores colectivos	
Ítem	r_{id}^c	Ítem	r_{id}^c	Ítem	r_{id}^c	Ítem	r_{id}^c
CO21	.641	CO26	.485	CO31	.414	CO36	.756
CO22	.718	CO27	.328	CO32	.419	CO37	.574
CO23	.538	CO28	.504	CO33	.274	CO38	.823
CO24	.783	CO29	.421	CO34	.563	CO39	.253
CO25	.634	CO30	.247	CO35	.623	CO40	.547

Nota. r_{id}^c = correlación ítem-dimensión corregida.

En la tabla 2, se observó que las correlaciones ítem-dimensión corregidas oscilaron entre .247 y .823. Todos los ítems superaron el criterio mínimo de .20 como aceptable, y la mayoría el umbral adecuado de .30 (Zijlmans et al., 2018). Contando como evidencia de validez de contenido (Pedrosa et al., 2014) y de discriminación de los ítems.

Tabla 3*Consistencia interna de la EDCO*

Dimensiones	α	ES	IC 95 %	
			Inferior	Superior
Relaciones interpersonales	.851	.014	.823	.878
Estilo de dirección	.741	.030	.683	.799
Retribución	.751	.033	.687	.816
Sentido de pertenencia	.700	.016	.679	.711
Disponibilidad de recursos	.853	.016	.821	.884
Estabilidad	.700	.019	.670	.708
Claridad y coherencia en la dirección	.698	.038	.623	.774
Valores colectivos	.807	.024	.761	.853
Total	.946	.004	.938	.955

Nota. α = coeficiente alfa de Cronbach; ES = Error estándar, IC = intervalo de confianza.

En la tabla 3, se analizó la consistencia interna de los puntajes de la EDCO, los coeficientes α oscilaron entre .7 y .853 en las dimensiones y a nivel de escala total de $\alpha = .946$. Siendo estos coeficientes mayores al punto de corte de .70, evidenciando valores de confiabilidad adecuados (Viladrich et al., 2017).

Tabla 4

Correlaciones entre dimensiones de la EDCO

Dimensiones	1	2	3	4	5	6	7
1. Relaciones interpersonales	—						
2. Estilo de dirección	.815***	—					
3. Retribución	.450***	.472***	—				
4. Sentido de pertenencia	.662***	.787***	.478***	—			
5. Disponibilidad de recursos	.705***	.646***	.462***	.484***	—		
6. Estabilidad	.658***	.632***	.617***	.612***	.498***	—	
7. Claridad y coherencia en la dirección	.721***	.651***	.508***	.518***	.499***	.787***	—
8. Valores colectivos	.569***	.722***	.496***	.690***	.581***	.411***	.476***

Nota. *** = $p < .001$.

En la tabla 4 se presentaron las correlaciones entre dimensiones del EDCO. Se utilizó la *rho* de Spearman debido a incumplimiento de normalidad, resumida en el coeficiente de Shapiro multivariante ($SW = .936$; $p < .001$). Estos valores de *rho* entre dimensiones estuvieron entre .411 y .815 ($p < .001$). Evidenciando asociaciones moderadas a altas según Cohen (1988). Estos efectos predominantemente grandes, respaldan la validez de constructo (Sireci, 2007).

3.5.2. Escala de Desempeño Laboral (EDL)

Esta escala fue realizada por Zerpa (2014), en el Perú, con el propósito de evaluar el desempeño laboral, entendido como la autopercepción del colaborador sobre su trabajo y el de su equipo contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

El instrumento está diseñado para contextos organizacionales y permite estimar tanto el desempeño global como el desempeño por facetas específicas, con el fin de apoyar

decisiones de gestión del talento y la retroalimentación de procesos. La escala cuenta con 24 ítems organizados en cuatro dimensiones: Eficacia laboral, Eficiencia laboral, Calidad laboral y Economía laboral. El escalamiento es de tipo Likert de cuatro puntos, con opciones de respuesta de 1 (Casi nunca) a 4 (Siempre). Se puede aplicar de forma colectiva o personal en población adulta, con una duración aproximada de 15 minutos.

Se recomienda aplicar en un ambiente tranquilo y sin distractores, brindar instrucciones claras y estandarizadas, asegurar confidencialidad y consentimiento informado, enfatizar que no existen respuestas correctas o incorrectas para reducir la deseabilidad social, verificar la comprensión mediante un ejemplo previo, monitorear el tiempo sin presionar a las personas participantes y resguardar la integridad del proceso en coordinación con el área de gestión humana. Para la puntuación, se suman los valores de los ítems para obtener un puntaje total y se calculan puntuaciones por dimensión para un análisis más fino; puntajes más altos indican mayor nivel de desempeño percibido.

En cuanto a las propiedades psicométricas, se ha informado una confiabilidad por consistencia interna alta, $\alpha = .95$, para la puntuación total; y evidencia de validez de contenido mediante la V de Aiken por criterio de jueces, con $V = 1.00$ (Salazar, 2022).

Se realizó un análisis psicométrico con la muestra del estudio ($n = 304$).

Tabla 5

Correlaciones ítem-dimensión de la EDL

Eficacia laboral		Eficiencia laboral		Calidad laboral		Economía laboral	
Ítem	r_{id}^c	Ítem	r_{id}^c	Ítem	r_{id}^c	Ítem	r_{id}^c
D1	.785	D7	.710	D13	.664	D19	.693
D2	.819	D8	.706	D14	.899	D20	.795
D3	.845	D9	.727	D15	.810	D21	.685
D4	.679	D10	.729	D16	.877	D22	.809
D5	.827	D11	.642	D17	.815	D23	.733
D6	.828	D12	.706	D18	.779	D24	.819

Nota. r_{id}^c = correlación ítem-dimensión corregida.

En la tabla 5, las correlaciones ítem-dimensión corregidas r_{id}^c oscilaron entre .64 y .90, evidenciando relaciones altas, así todos los ítems superaron el criterio de .30 (Zijlmans et al., 2018), lo que indica adecuada discriminación dentro de cada dimensión. Respaldando la validez del contenido de la escala (Pedrosa et al., 2014).

Tabla 6

Consistencia interna de la EDL

Dimensiones	α	ES	IC 95 %	
			Inferior	Superior
Eficacia laboral	.928	.006	.916	.940
Eficiencia laboral	.888	.011	.866	.909
Calidad laboral	.934	.007	.920	.949
Economía laboral	.912	.010	.892	.932
Escala total	.974	.002	.970	.978

Nota. α = coeficiente alfa de Cronbach; ES = Error estándar, IC = intervalo de confianza.

En la tabla 6, se presentaron los coeficientes de consistencia interna, siendo valores de α entre .888 y .934 en las dimensiones, y .974 en la escala total. Evidenciando alta consistencia interna de los puntajes obtenidos (Viladrich et al., 2017), reforzado con los intervalos de confianza obtenidos.

Tabla 7

Correlaciones entre dimensiones de la EDL

Dimensión	1	2	3
1. Eficacia laboral	—		
2. Eficiencia laboral	.855***	—	
3. Calidad laboral	.853***	.840***	—
4. Economía laboral	.774***	.808***	.819***

Nota. coeficiente de correlación de Spearman; *** = $p < .001$.

Asimismo, de forma complementaria se analizaron las relaciones entre dimensiones. Se utilizó Spearman debido a incumplimiento de normalidad, resumida en el coeficiente de Shapiro multivariante ($SW = .95$; $p < .001$). En la tabla 7 se observaron correlaciones entre dimensiones estadísticamente significativas ($\rho = .774$ a $.855$; $p < .001$), siendo de efecto grande ($\rho \geq .5$; Cohen, 1988) corresponden a magnitudes grandes. Esto respalda la validez interna del constructo (Sireci, 2007).

3.6. Procedimientos

Para ejecutar la investigación, se contactó a los responsables de la empresa para presentar el propósito del estudio y detallar las condiciones de aplicación de los instrumentos.

Previo a la medición, se informó al personal sobre el objetivo del cuestionario y se solicitó su participación voluntaria, la cual se formalizó con la firma del consentimiento informado.

Asimismo, se les detalló cómo se aplicarían los cuestionarios, cuánto tiempo tomaría responderlos y cómo se protegería la información personal. La aplicación se realizó de manera colectiva por áreas, bajo supervisión, con instrucciones claras y uniformes para todos. Al concluir, se revisó que todas las hojas de respuesta estuvieran completas y en condiciones adecuadas, para proceder a su registro en formato digital.

3.7. Análisis de datos

Para el procesamiento de la información, se construyó una base de datos en Microsoft Excel y los análisis estadísticos se realizaron con Jamovi (versión 2.7.7; The jamovi project, 2025), en alineación con los objetivos del estudio.

Con el fin de responder al objetivo general y a los objetivos específicos OE1 al OE4, se evaluó previamente el supuesto de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, recomendada por el tamaño de la muestra.

Dado que los datos no cumplieron aquel supuesto, se empleó el coeficiente ρ de

Spearman (Rovetta, 2020) para estimar las correlaciones planteadas. Se adoptó un umbral de significación estadística de $p < .05$ y se consideraron los criterios de tamaño del efecto propuestos por Cohen (1988). Los intervalos de confianza (IC 95 %) para ρ se estimaron mediante *bootstrapping* con 1000 remuestreos.

Para el OE5, se desarrolló un modelo de ecuaciones estructurales (SEM), que permite evaluar el ajuste global del modelo a los datos (Hair et al., 2018) y estimar el efecto predictivo entre las variables de estudio. El modelo especificado incluyó el desempeño laboral como variable latente endógena, conformada por sus cuatro dimensiones, y el clima laboral como variable predictora. Se evaluó la bondad de ajuste mediante índices de bondad de ajuste (Sahoo, 2019).

Finalmente, para los objetivos OE6 y OE7, se obtuvieron frecuencias y porcentajes para describir los niveles del clima organizacional y del desempeño laboral en los participantes.

3.8. Consideraciones éticas

A lo largo del estudio se respetaron los cuatro principios éticos fundamentales de la bioética (Page, 2012). En cuanto a la *autonomía*, cada colaborador participó de forma completamente voluntaria, tras ser informado sobre el procedimiento del estudio y con la garantía de que sus datos serían tratados de forma encriptada y con confidencialidad. Así los participantes no tendrían consecuencias laborales por sus respuestas a los cuestionarios.

La *beneficencia* se reflejó en el aporte académico y práctico que los resultados ofrecen para comprender y mejorar las condiciones laborales. La no *maleficencia* se aseguró al tomar todas las precauciones necesarias para evitar cualquier tipo de exposición innecesaria de la identidad o de incomodidad. Finalmente, la *justicia* estuvo presente al garantizar que la convocatoria fuera abierta, equitativa y libre de cualquier forma de discriminación, asegurando un trato digno para todos los involucrados (Varkey, 2021).

IV. RESULTADOS

Tabla 8

Prueba de normalidad para las variables de estudio

Variable	K-S	gl	p	M	DE
Eficacia laboral	.168	304	< .001	18.12	3.99
Eficiencia laboral	.185	304	< .001	16.82	3.85
Calidad laboral	.161	304	< .001	17.42	4.35
Economía laboral	.167	304	< .001	15.94	3.99
Desempeño laboral	.185	304	< .001	68.31	15.23
Clima laboral	.273	304	< .001	137.6	22.06

Nota. K-S = Coeficiente de Kolmogorov-Smirnov; gl = grados de libertad; M = media;

DE = desviación estándar.

En la tabla 8 se presentaron los resultados del coeficiente de normalidad Kolmogorov-Smirnov, señalando que todas las variables analizadas presentan valores de $p < .001$, lo que evidencia que los datos no siguen una distribución normal. Esto justifica el uso de estadísticos no paramétricos (Rovetta, 2020).

Tabla 9

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

rho	p	IC 95 %	
		Inferior	Superior
.634	< .001	.553	.703

Nota. rho = coeficiente de correlación de Spearman; p = significancia; IC = intervalo de confianza.

En la tabla 9, se observó una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($\rho = .634$, $p < .001$, IC 95 % [.553, .703]), siendo de efecto grande ($\rho \geq .5$) según Cohen (1988). Lo que indica que las condiciones sociales del entorno de trabajo se relacionan con el nivel de desempeño percibido.

Tabla 10*Correlación entre clima organizacional y eficacia laboral*

<i>rho</i>	<i>p</i>	<i>IC 95 %</i>	
		Inferior	Superior
.618	< .001	.526	.692

Nota. *rho* = coeficiente de correlación de Spearman; *p* = significancia; *IC* = intervalo de confianza.

Por otro lado, en la tabla 10 se obtuvo una correlación positiva ($rho = .618$, $IC\ 95\ %$ [.526, .692]) y estadísticamente significativa ($p < .001$), entre clima organizacional y eficacia laboral. Caracterizándose como de efecto grande según Cohen (1988). Por lo que la calidad del entorno laboral compartido se vincula con la tendencia percibida de los colaboradores para alcanzar los objetivos organizacionales.

Tabla 11*Correlación entre clima organizacional y eficiencia laboral*

<i>rho</i>	<i>p</i>	<i>IC 95 %</i>	
		Inferior	Superior
.621	< .001	.538	.689

Nota. *rho* = coeficiente de correlación de Spearman; *p* = significancia; *IC* = intervalo de confianza.

En la tabla 11, se encontró una correlación positiva ($rho = .621$, $IC\ 95\ %$ [.538, .689]) y estadísticamente significativa ($p < .001$). Según Cohen (1988), este coeficiente corresponde a un tamaño del efecto grande, lo que indica que las condiciones del ambiente organizacional se vinculan fuertemente con la tendencia de los colaboradores para optimizar recursos y cumplir sus funciones.

Tabla 12*Correlación de Spearman entre clima organizacional y calidad laboral*

<i>rho</i>	<i>p</i>	IC 95 %	
		Inferior	Superior
.658	< .001	.587	.721

Nota. *rho* = coeficiente de correlación de Spearman; *p* = significancia; IC = intervalo de confianza.

En la tabla 12 se encontró una correlación positiva ($rho = .658$, IC 95 % [.587, .721]) y significativa ($p < .001$) entre clima y la calidad laboral. Este valor obtenido implica un efecto o correlación grande (Cohen, 1988). Lo que se puede comprender que las condiciones organizacionales de la institución de trabajo, se vinculan con el nivel de excelencia y precisión en la ejecución de las tareas asignadas.

Tabla 13*Correlación entre clima organizacional y economía laboral*

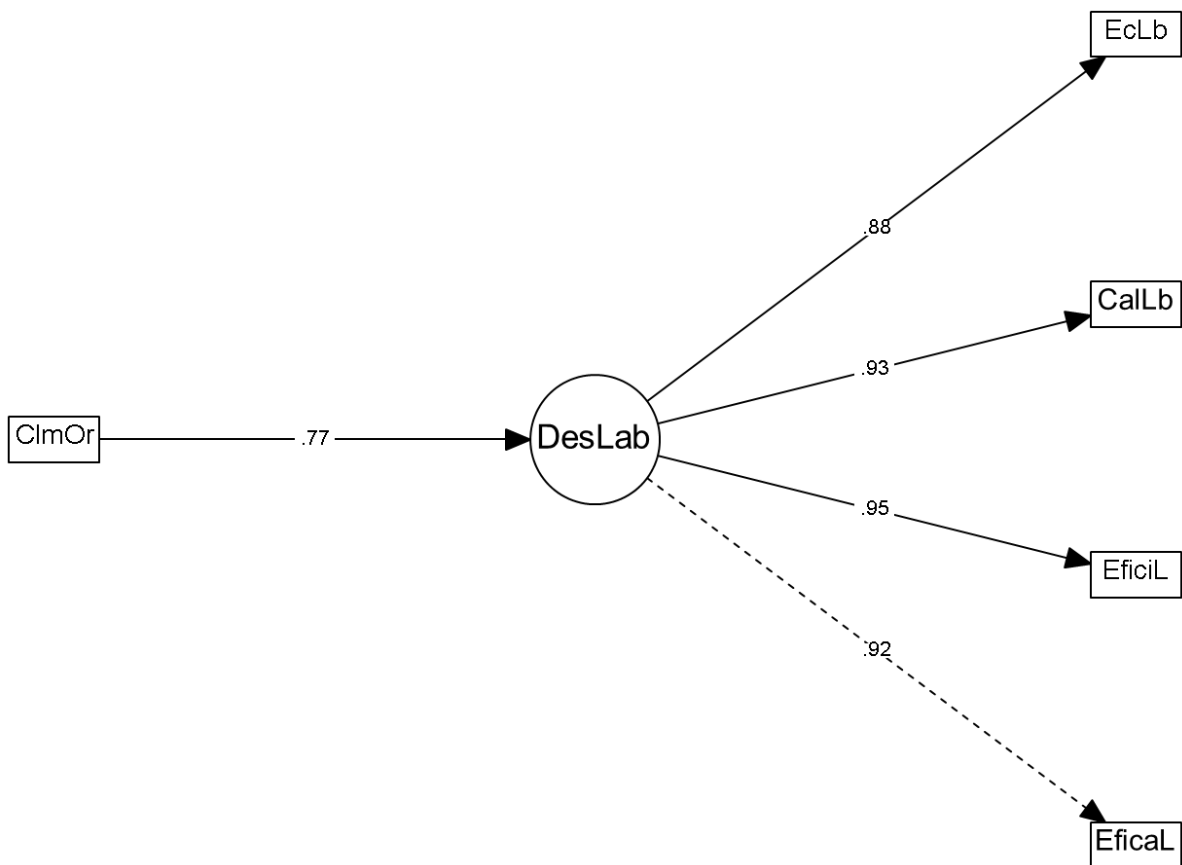
<i>rho</i>	<i>p</i>	IC 95 %	
		Inferior	Superior
.591	< .001	.503	.672

Nota. *rho* = coeficiente de correlación de Spearman; *p* = significancia; IC = intervalo de confianza.

Asimismo, en la tabla 13, entre clima organizacional con la dimensión de economía laboral se halló una correlación directa ($rho = .591$, IC 95 % [.503, .672]), siendo significativa ($p < .001$). Implicando un tamaño del efecto grande (Cohen, 1988), lo que significa que las condiciones del ambiente de trabajo se vinculan fuertemente con la tendencia percibida de los colaboradores para optimizar el uso racional de los recursos disponibles.

Figura 1

Modelo estructural entre clima organizacional y desempeño laboral



Nota. CImOr = clima organizacional; DesLab = desempeño laboral; EcLb = economía laboral; CalLb = calidad laboral; EficiL = eficiencia laboral; EficaL = eficacia laboral.

En la figura 1, se ha presentado gráficamente un modelo estructural, que muestra que el clima organizacional predice de forma positiva y significativa el desempeño laboral percibido ($\beta = .77$). Contando con un efecto grande según Fey et al. (2023), coeficientes $\beta > .50$. A su vez se observa que las dimensiones del desempeño contribuyen a la evaluación de la variable con saturaciones entre .88 y .95.

Tabla 14*Bondad de ajuste del modelo propuesto*

Índice	χ^2/gl	SRMR	RMSEA	CFI	TLI
Valor obtenido	3.76	.013	.095	.985	.97
Criterio de ajuste	≤ 5.00	$< .080$	$< .080$	$> .950$	$> .950$

Nota. χ^2/gl = razón chi-cuadrado entre grados de libertad, *SRMR* = raíz cuadrada media residual estandarizada; *RMSEA* = error cuadrático medio de aproximación; *CFI* = índice de ajuste comparativo; *TLI* = índice de Tucker-Lewis.

Así mismo, en la tabla 14, se presentan los índices de ajuste para el modelo analizado, evidenciando valores adecuados, así el cociente $\chi^2/gl = 3.76$ es aceptable (≤ 5.00), el *SRMR* = .013 refleja un ajuste excelente ($< .08$), y el *CFI* = .985 y *TLI* = .970 superan el umbral de .95. El *RMSEA* = .095 se encuentra ligeramente por encima del criterio óptimo ($< .08$), aunque dentro de un rango marginal tolerable (Sahoo, 2019).

Tabla 15*Niveles de clima organizacional*

Nivel	<i>f</i>	%
Promedio	212	69.7
Alto	92	30.3
Total	304	100

Nota. *f* = frecuencia; % = porcentaje.

Por otro lado, analizando los niveles en la tabla 15, se observa que predomina el nivel promedio (69.7 %) de clima organizacional. El 30.3 % restante valora positivamente. Esto quiere decir que la mayoría considera que sus condiciones de trabajo y su percepción del entorno compartido podría mejorar, sin necesariamente reportar una percepción desfavorable.

Tabla 16*Niveles de desempeño laboral*

Nivel	<i>f</i>	%
Bajo	191	62.8
Medio	57	18.8
Alto	56	18.4
Total	304	100

Nota. *f* = frecuencia; % = porcentaje.

Finalmente, sobre los niveles de desempeño laboral, en la tabla 16 se observa que predomina el nivel bajo (62.8 %), lo que significa que la mayoría de los colaboradores percibe que presenta limitaciones en la consecución de metas, el aprovechamiento de recursos y el cumplimiento de estándares en sus funciones. El nivel medio corresponde a un 18.8 %, que presentan cierta valoración de su rendimiento considerando que puede mejorar. Solo el 18.4 % alcanza un nivel alto. Esto evidencia que el rendimiento global de los colaboradores requiere intervención, lo que representa una oportunidad de mejora organizacional.

En resumen, se puede señalar que se encontró una relación positiva y significativa de efecto grande entre ambas variables, lo cual fue consecuente en todas las dimensiones analizadas. Además, el modelo estructural confirmó que el clima laboral predice significativamente el desempeño percibido por los colaboradores. En cuanto a los niveles, la mayoría se ubicó en un rango promedio para el clima que perciben y bajo para su rendimiento.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente estudio se encontró una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un tamaño del efecto grande según Cohen (1988), lo que indica que las condiciones del entorno laboral se asocian de manera sustancial con el rendimiento de los colaboradores de la empresa privada del Callao. Este hallazgo es convergente con la totalidad de los antecedentes revisados, lo cual dota de notable solidez empírica a la relación entre ambas variables.

Así, correlaciones de efecto grande han sido halladas en colaboradores de despachos contables limeños (Ccenta y Fidel, 2024), trabajadores de una municipalidad de Chota (Mejía, 2025), trabajadores de una municipalidad de Huancavelica (De la Cruz, 2023), personal de una empresa lechera peruana (Chagray et al., 2020), trabajadores de una empresa privada limeña (Olivera-Garay et al., 2021), enfermeras jóvenes chinas (Song et al., 2024). En Ecuador en funcionarios públicos (González-Garcés y Morales-Urrutia, 2020), colaboradores de una empresa (Santamaría, 2020), de una cooperativa (Navarrete-Navarrete et al., 2024); con la excepción de Paredes y Quiroz (2021), quienes reportaron una correlación de efecto pequeño en cadenas de supermercados posiblemente atribuible a la alta rotación y poco reconocimiento monetario del sector.

Teóricamente, esta asociación se explica desde tres perspectivas complementarias. El enfoque perceptual del clima (James y Jones, 1974) sostiene que los colaboradores construyen percepciones compartidas del entorno, de seguridad, equidad y apoyo, que orientan directamente sus conductas de desempeño. La Teoría de Sistemas (Katz y Kahn, 1966) añade que la coherencia entre los subsistemas organizacionales reduce la fricción estructural, habilitando la conversión eficiente del esfuerzo en resultados. Finalmente, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Bakker y Demerouti, 2007) explica que un clima rico en recursos activa el proceso motivacional, incrementando el engagement, así como un óptimo

desempeño individual y colectivo.

Sobre el primer objetivo específico, se encontró una correlación positiva y de efecto grande entre el clima organizacional y la eficacia laboral, lo que indica que las condiciones del entorno colectivo de trabajo se asocian sustancialmente con la capacidad de los colaboradores para orientar su trabajo hacia el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

Teóricamente, este resultado se explica porque la eficacia laboral, entendida como el grado en que el colaborador percibe que su trabajo y el de su equipo contribuyen al logro de metas mediante el compromiso, la coordinación y la iniciativa (Bonnefoy y Armijo, 2005), depende en gran medida de las señales que emite el entorno organizacional. En concordancia con Bakker y Demerouti (2007), cuando el clima organizacional provee recursos como claridad de objetivos, liderazgo efectivo y relaciones interpersonales de calidad, los colaboradores internalizan las metas institucionales y orientan sus esfuerzos y acciones coordinadas hacia su cumplimiento. Asimismo, un entorno que comunica de manera coherente las prioridades estratégicas y fortalece el sentido de pertenencia favorece la motivación y el compromiso de los trabajadores, potenciando así un desempeño más eficaz (Schneider et al., 2013).

Para el segundo objetivo específico, se encontró una correlación positiva y de efecto grande entre el clima organizacional y la eficiencia laboral, lo que indica que las condiciones del ambiente organizacional se vinculan fuertemente con la capacidad de los colaboradores para optimizar recursos y cumplir sus funciones con el menor costo posible.

Teóricamente, este resultado se explica debido a que la eficiencia laboral, entendida como el grado en que se optimiza el esfuerzo para producir resultados (Bonnefoy y Armijo, 2005). Apoyado en productividad, organización del trabajo y mecanismos sociales como la competencia sana, la guía de pares y el liderazgo estructurador (Zerpa, 2014); requiere de condiciones organizacionales que faciliten dichos mecanismos. Desde el enfoque perceptual del clima (James y Jones, 1974), los colaboradores no responden a las condiciones objetivas

del trabajo, sino a cómo las perciben; cuando las percepciones de apoyo, equidad y claridad son favorables, se forman climas compartidos que orientan la conducta hacia la eficiencia. A su vez, Katz y Kahn (1966) sostienen que la coherencia entre los subsistemas organizacionales facilita la conversión eficiente de insumos en resultados, pues reduce la fricción estructural que consume energía sin aportar al desempeño.

Respecto al tercer objetivo específico, se encontró una correlación positiva y de efecto grande entre el clima organizacional y la calidad laboral, lo que indica que las condiciones del entorno colectivo de trabajo se asocian de manera sustancial con el nivel de excelencia, precisión y cumplimiento de estándares en la ejecución de las tareas asignadas. Ninguno de los antecedentes revisados analizó específicamente la relación entre clima organizacional y calidad laboral como dimensión independiente, por lo que la interpretación de este hallazgo se fundamenta en el marco teórico disponible.

Teóricamente, este resultado se explica debido a que la calidad laboral, entendida como el grado en que el colaborador percibe el cumplimiento responsable de tareas y estándares, respaldado por el apoyo entre pares y un liderazgo que brinda atención, respeto y facilita el desempeño (Bonney y Armijo, 2005), se sustenta en condiciones organizacionales que promuevan la exigencia compartida y la supervisión constructiva. En concordancia con Bakker y Demerouti (2007), cuando el clima organizacional provee recursos sociales, como relaciones interpersonales de calidad, reconocimiento y un estilo de dirección basado en la confianza, el colaborador desarrolla mayor compromiso con los estándares de su rol y ejecuta sus tareas con mayor precisión y cuidado. Así, el entorno organizacional no solo condiciona el esfuerzo invertido, sino la orientación hacia la excelencia en la ejecución.

Respecto al cuarto objetivo específico, se encontró una correlación positiva y de efecto grande entre el clima organizacional y la economía laboral, lo que indica que las condiciones del ambiente organizacional se vinculan fuertemente con la capacidad de los colaboradores

para optimizar el uso racional de los recursos disponibles en sus actividades laborales. Ninguno de los antecedentes revisados analizó específicamente la relación entre clima organizacional y economía laboral como dimensión independiente, por lo que la interpretación de este hallazgo se sustenta en el marco teórico disponible.

Teóricamente, este resultado se explica debido a que la economía laboral, entendida como el grado en que las condiciones físicas, los recursos materiales y financieros son suficientes y adecuados para posibilitar el desempeño (Bonnefoy y Armijo, 2005), se encuentra directamente condicionada por la calidad del entorno organizacional percibido.

Desde la Teoría de Sistemas de la Organización (Katz y Kahn, 1966), el clima organizacional refleja la coherencia entre los subsistemas internos, humanos, materiales y procedimentales, de modo que cuando los colaboradores perciben que la organización gestiona adecuadamente sus recursos y garantiza las condiciones necesarias para operar, se reduce el desgaste asociado a las carencias instrumentales y se optimiza el aprovechamiento de los insumos disponibles. Así, un entorno organizacional favorable no sólo motiva, sino que habilita materialmente el desempeño económicamente eficiente (Acero et al., 1999).

Para el quinto objetivo específico de determinar la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral, se planteó un modelo estructural que evidenció una influencia de efecto grande del clima organizacional sobre el desempeño laboral ($\beta = .77$), conforme al criterio de Fey et al. (2023) que establece $\beta > .50$ como efecto grande; asimismo, el modelo presentó adecuado ajuste a los datos según los índices reportados por Sahoo (2019). Estos hallazgos se condicen con lo reportado por Ccenta y Fidel (2024), quienes, mediante un modelo *SEM* en colaboradores de despachos contables de Lima, hallaron un efecto positivo de efecto grande del clima sobre el desempeño ($\beta = .82$, $CFI = .959$, $RMSEA = .058$). De manera análoga, González-Garcés y Morales-Urrutia (2020) reportaron una influencia directa de gran magnitud (R^2 ajustado = .920) en servidores públicos ecuatorianos, lo que sugiere que la capacidad

predictiva del clima sobre el desempeño es consistente independientemente del contexto organizacional.

Este patrón puede ser una consecuencia de la alta asociación entre ambas variables, evidenciada también en revisiones meta-analíticas. Carr et al. (2003) reportaron efectos positivos, de magnitud pequeña a moderada, entre clima y desempeño a nivel global, mientras que Schneider et al. (2013) han documentado que los efectos se amplifican cuando el clima es evaluado de forma estratégica y con coherencia entre prácticas organizacionales.

Teóricamente, esta influencia se explica según Bakker y Demerouti (2007), un clima organizacional que provee recursos suficientes, como apoyo del supervisor, retroalimentación y autonomía, activa el proceso motivacional, incrementa el engagement y reduce el desgaste emocional, lo que se traduce en mayores niveles de desempeño en rol y extra-rol. Desde la perspectiva de la teoría moderna de la organización (Acero et al., 1999), las ocho dimensiones del clima configuran señales organizacionales que moldean directamente las conductas de desempeño.

A su vez, el modelo de desempeño institucional (Kristensen et al., 2002) sostiene que las dimensiones operacionalizadas por Zerpá (2014), eficacia, eficiencia, calidad y economía laboral, representan los resultados de un sistema en el que el clima opera como condición habilitante de la conversión eficiente de insumos en logros organizacionales.

Por otro lado, para el sexto objetivo específico, los resultados muestran que el 69.7% de los colaboradores percibe el clima organizacional en un nivel promedio y el 30.3% en un nivel alto, sin presencia del nivel bajo. Este resultado es comparable con lo hallado por Chagray et al. (2020), quienes reportaron que el 72.5% de trabajadores de una empresa lechera peruana percibía un clima organizacional en nivel bueno, equivalente a un nivel promedio, y el 27.5% en nivel excelente, configurando una distribución análoga a la del presente estudio.

La ausencia del nivel bajo constituye una señal positiva; no obstante, la concentración

mayoritaria en el nivel promedio indica que, si bien el entorno no es percibido como adverso, tampoco alcanza las condiciones óptimas. Desde la teoría de sistemas de la organización (Katz y Kahn, 1966), esto sugiere que los subsistemas organizacionales, como las normas, liderazgo, recursos y relaciones, operan con coherencia básica, pero sin la integración suficiente para generar un clima que impulse el desempeño hacia niveles superiores.

Finalmente, respecto al séptimo objetivo específico, los resultados revelan que el 62.8% de los colaboradores se ubica en el nivel bajo de desempeño laboral. Este patrón guarda similitud con lo reportado por Navarrete-Navarrete et al. (2024), quienes encontraron que la mayoría de los trabajadores de una cooperativa ecuatoriana presentaba un desempeño medio, cumpliendo únicamente con las actividades asignadas sin alcanzar estándares superiores.

Sin embargo, en el presente estudio predomina el nivel bajo de manera más marcada, lo que indica que la organización aún no genera las condiciones necesarias para que sus colaboradores se desempeñen de manera óptima (Bonnefoy y Armijo, 2005). Desde el modelo de desempeño institucional (Kristensen et al., 2002), significa que los colaboradores presentan dificultades, no logran cumplir sus metas con facilidad, no aprovechan bien los recursos, no alcanzan el nivel de calidad esperado y sentir que su trabajo contribuye de manera significativa a los fines de la organización (Zerpa, 2014).

En definitiva, el presente estudio ofrece evidencia relevante sobre la relación entre las variables, sin embargo, es importante reconocer algunas limitaciones. Al tratarse de un diseño transversal, los datos fueron recogidos en un único momento, lo que impide conocer cómo esta relación evoluciona a lo largo del tiempo o durante los distintos ciclos operativos de la empresa (Navarro, 2005). Por otro lado, al hacer uso de instrumentos de autorreporte, es posible que las respuestas estén influidas por la imagen social que quiere mostrar cada colaborador (Chung y Monroe, 2003). De cara al futuro, se recomienda desarrollar estudios que permitan superar estas limitaciones.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Entre el clima organizacional y el desempeño laboral, se determinó una relación positiva y significativa, lo que indica que un entorno laboral con condiciones favorables de trabajo y relaciones interpersonales se vinculan con una mayor tendencia de rendimiento percibido.

6.2. Entre el clima organizacional y la dimensión de eficacia laboral, se estableció una relación positiva y significativa, evidenciando que las condiciones del entorno se vinculan con la capacidad del personal de orientar sus acciones al logro de las metas.

6.3. Entre el clima organizacional y la eficiencia laboral, se obtuvo una relación positiva y significativa, señalando que un ambiente laboral adecuado se asocia con una mejor optimización del esfuerzo en la ejecución de las tareas.

6.4. Entre el clima organizacional y la calidad laboral, se encontró una relación positiva y significativa, indicando que las condiciones del entorno de trabajo se vinculan con el nivel de precisión, responsabilidad y cumplimiento de estándares en las actividades asignadas.

6.5. Entre el clima organizacional y la economía laboral, se determinó una relación positiva y significativa, lo que implica que un entorno laboral favorable se vincula con una mayor capacidad para utilizar racionalmente los recursos disponibles.

6.6. El clima organizacional demostró ser un predictor positivo y significativo del desempeño laboral, confirmando que las condiciones percibidas del entorno organizacional explican de manera sustancial la variación en el rendimiento autopercebido.

6.7. Se halló que la mayoría de los colaboradores percibió el clima organizacional en un nivel promedio.

6.8. Se encontró que la mayoría de los participantes reportó un nivel bajo de desempeño laboral, evidenciando oportunidades de mejora en la gestión del entorno de trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A los investigadores, realizar estudios longitudinales que permitan examinar cómo la evolución del clima organizacional impacta el desempeño laboral a lo largo del ciclo operativo de la organización, superando las limitaciones propias del diseño transversal.
- 7.2. También desarrollar estudios desde un enfoque mixto que complementen los hallazgos con experiencias subjetivas de los colaboradores, para comprender en profundidad los factores del clima que más afectan su desempeño cotidiano.
- 7.3. Replicar el estudio en otros sectores productivos y contextos regionales del Perú, con el fin de ampliar la evidencia y establecer comparaciones que fortalezcan la generalización de los resultados obtenidos.
- 7.4. A los gestores de recursos humanos, diseñar e implementar programas de intervención orientados a fortalecer las dimensiones del clima organizacional con mayor incidencia en el desempeño, particularmente las relativas al estilo de dirección y la retribución.
- 7.5. A la institución, socializar los resultados del presente estudio con los líderes de área, promoviendo estrategias de liderazgo constructivo que generen condiciones favorables para el desempeño eficaz.
- 7.6. A los especialistas en gestión de personal, establecer evaluaciones periódicas de las variables, mediante instrumentos validados, con el propósito de monitorear su evolución, identificar áreas críticas de mejora y orientar decisiones con fundamento en la evidencia.

VIII. REFERENCIAS

- Abu, T., Almasarweh, M. S., Qteishat, M. K., Qudah, H. A. y AlQudah, M. Z. (2024). Mapping leadership and organizational commitment trends: A bibliometric review. *Administrative Sciences*, 14(8), 171. <https://doi.org/10.3390/admsci14080171>
- Acero Y., Echeverri, L., Lizarazo S., Quevedo A., Sanabria B. (1999). *Escala de Clima Organizacional*. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Aleksynska, M., Berg, J., Foden, D., Johnston, H., Parent-Thirion, A. y Vanderleyden, J. (2019). *Working conditions in a global perspective*. International Labour Organization Publications. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/working-conditions-global-perspective>
- Aptitus (2018). *Encuesta de clima laboral*. Aptitus.
- Asiamah, N., Mensah, H. K. y Oteng-Abayie, E. F. (2022). Non-probabilistic sampling in quantitative clinical research: A typology and highlights for students and early career researchers. *International Journal of Applied Research on Public Health Management*, 7(1), 1–18. <https://doi.org/10.4018/ijarphm.290379>
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. y Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Baldoceda, M. A. (2017). *Clima y compromiso organizacional de la gerencia de operaciones tecnológicas y aplicaciones en una institución bancaria del Perú, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPeU. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1136>

- Bock, G., Zmud, R. W., Kim, Y. y Lee, J. (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87–112. <https://doi.org/10.2307/25148669>
- Bonnefoy, J. C. y Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).
- Borman, W. C. y Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. En: N. Schmitt y W.C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71-98). Jossey Bass.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2ª ed., pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J. P. y Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S. y Sager, C. (1993). A Theory of Performance. En N. Schmitt, y W. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 35-70). Jossey-Bass.
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K. y DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: a meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *The Journal of applied psychology*, 88(4), 605–619. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.605>
- Ccenta, J. J. y Fidel, A. E. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en los despachos contables del cono este de Lima 2023* [Tesis de

- pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional UPeU <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/7758>
- Chagray, N. H., Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R. M. y Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21–29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 234–246. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.234>
- Chung, J. y Monroe, G.S. (2003). Exploring Social Desirability Bias. *Journal of Business Ethics*, 44(1), 291–302. <https://doi.org/10.1023/A:1023648703356>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2ª ed.). Lawrence Erlbaum.
- De la Cruz, N. G. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. *Gestión en el Tercer Milenio*, 26(51), 197–212. <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.24387>
- Fey, C. F., Hu, T. y Delios, A. (2023). The Measurement and Communication of Effect Sizes in Management Research. *Management and Organization Review*, 19(1), 176–197. <https://doi.org/10.1017/mor.2022.2>
- Forehand, G. A. y Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361–382. <https://doi.org/10.1037/h0045960>
- Gallup. (2024). *State of the global workplace*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- González-Garcés, D. y Morales-Urrutia, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79–93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>

- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. y Anderson, R.E. (2018). *Multivariate data analysis* (8^a ed.). Cengage Learning.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- James, L. R. y Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096–1112. <https://doi.org/10.1037/h0037511>
- Kahya, E. (2009). The effects of job performance on effectiveness. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39(1), 96–104. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2008.06.006>
- Kang, H. (2021). Sample size determination and power analysis using the G*Power software. *Journal of Educational Evaluation for Health Professions*, 18(1), 1-12. <https://doi.org/10.3352/jeehp.2021.18.17>
- Katz, D. y Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. John Wiley y Sons, Inc.
- Kozlowski, S. W. J. y Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. En K. J. Klein y S. W. J. Kozlowski (eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 3–90). Wiley.
- Kristensen, J. K., Groszyk, W. y Bühler, B. (2002). Outcome-focused management and budgeting. *OECD Journal on Budgeting*, 1(4), 7–34. <https://doi.org/10.1787/budget-v1-art20-en>
- Lan, Y.-L., Huang, W.-T., Kao, C.-L. y Wang, H.-J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1-9. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
- Lee, D. Y. y Jo, Y. (2023). The job demands–resource model and performance: The mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1194018>

- Litwin, G. H. y Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School.
- Liu, T., Wang, W., Shan, G., Zhang, Y., Liu, J. y Li, Y. (2022). Job crafting and nurses' presenteeism: The effects of job embeddedness and job irreplaceability. *Frontiers in Public Health*, 10(1), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.930083>
- Mejía, J. (2025). Clima organizacional y desempeño laboral: Evidencia correlacional en una entidad pública peruana. *Revista Reflexiones de la Sociedad y Economía*, 2(2), 108–120. <https://doi.org/10.62776/rse.v2i2.51>
- Meyers, M. C. y Rutjens, D. (2022). Applying a positive (organizational) psychology lens to the study of employee green behavior: A systematic review and research agenda. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.840796>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. y Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Motowidlo, S. J. y Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. y Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1
- Muchinsky, P. M. (1990). *Psicología aplicada al trabajo: Introducción a la psicología industrial y organizacional* (3ª ed.). Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Navarrete-Navarrete, M., Vera-Muñoz, L. y Zambrano-Álvarez, G. (2024). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral: Cooperativa de Ahorro y Crédito 15 de abril Ltda. *Digital Publisher CEIT*, 9(2), 511–523.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2024.2.2337>

- Navarro, P. (2005). The Well-Timed Strategy: Managing the Business Cycle. *California Management Review*, 48(1), 71-91. <https://doi.org/10.2307/41166328>
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L. y Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Ouellette, R. R., Goodman, A. C., Martinez-Pedraza, F., Moses, J. O., Cromer, K., Zhao, X., Pierre, J. y Frazier, S. L. (2020). A systematic review of organizational and workforce interventions to improve the culture and climate of youth-service settings. *Administration and Policy in Mental Health*, 47(5), 764–778. <https://doi.org/10.1007/s10488-020-01037-y>
- Page, K. (2012). The four principles: can they be measured and do they predict ethical decision making? *BMC Medical Ethics*, 13(1), 10. <https://doi.org/10.1186/1472-6939-13-10>
- Paredes, P. R. y Quiroz, J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Pawar, N. (2021). Type of research and type research design. En M. Kanaskar, S. Gupta y V. V. Kulkarni (Eds.), *Social research methodology an overview* (pp. 46–57). Kripa-Drishti Publications.
- Payne, R. y Pugh, D. S. (1976). Organizational structure and climate. En M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Pedrosa, I., Suárez-Álvarez, J. y García-Cueto, E. (2014). Evidencias sobre la Validez de Contenido: Avances Teóricos y Métodos para su Estimación. *Acción Psicológica*, 10(2), 3–18. <https://doi.org/10.5944/ap.10.2.11820>

- Rovetta A. (2020). Raiders of the Lost Correlation: A Guide on Using Pearson and Spearman Coefficients to Detect Hidden Correlations in Medical Sciences. *Cureus*, 12(11), 1–7. <https://doi.org/10.7759/cureus.11794>
- Sahoo, M. (2019). Structural equation modeling: Threshold criteria for assessing model fit. En R. N. Subudhi y S. Mishra (Eds.), *Methodological issues in management research: Advances, challenges, and the way ahead* (pp. 269–276). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-973-220191016>
- Salazar, M. L. (2022). *Estrés laboral y desempeño laboral en servidores públicos de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio institucional UNFV. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/6527>
- Santamaría, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional UASB. <http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. y Macey, W. H. (2013). *Organizational climate and culture. Annual Review of Psychology*, 64, 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schneider, B., White, S. S. y Paul, M. C. (1998). Linking service climate and customer perceptions of service quality: Test of a causal model. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 150–163. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.150>
- Sein, N. N., Kunaviktikul, W. y Stark, A. (2021). A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. *Nursing Forum*, 56, 172–180. <https://doi.org/10.1111/nuf.12513>
- Sireci, S. G. (2007). On validity theory and test validation. *Educational Researcher*, 36(8), 477–481. <https://doi.org/10.3102/0013189X07311609>
- Song, J., Shi, X. y Zheng, X. (2024). The impact of perceived organizational justice on young

- nurses' job performance: a chain mediating role of organizational climate and job embeddedness. *BMC Nursing*, 23, 231. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01898-w>
- The jamovi project. (2025). *jamovi* (Version 2.7.7) [Computer software]. <https://www.jamovi.org>
- Varkey, B. (2021). Principles of clinical ethics and their application to practice. *Medical Principles and Practice*, 30(1), 17–28. <https://doi.org/10.1159/000509119>
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A. y Doval, E. (2017). A journey around alpha and omega to estimate internal consistency reliability. *Anales de Psicología*, 33(3), 755–782. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.268401>
- Whong, M. y Wright, C. (2013). Scope and research methodologies. En J. Herschensohn y M. Young-Scholten (Eds.), *The Cambridge handbook of second language acquisition* (pp. 71–92). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139051729>
- Zerpa, A. A. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Subgerencia del Archivo Registral Físico Lima, del Reniec – 2014* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9169>
- Zijlmans, E. A. O., Tijmstra, J., van der Ark, L. A. y Sijtsma, K. (2018). Item-Score Reliability in Empirical-Data Sets and Its Relationship With Other Item Indices. *Educational and psychological measurement*, 78(6), 998–1020. <https://doi.org/10.1177/0013164417728358>
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96–102. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.1.96>

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Título	Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de una empresa privada del Callao		
Pregunta de investigación	¿Cuál es la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada del Callao, 2025?		
OBJETIVOS		HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
O. GENERAL		H. GENERAL	Tipo de investigación: Básico Diseño de investigación: Descriptivo de alcance correlacional Población: 500 Muestra: 304 Muestreo: No probabilístico por conveniencia Variables: - Clima organizacional - Desempeño laboral Instrumentos - Escala de Clima Organizacional (EDCO) - Escala de Desempeño Laboral
OG: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de una empresa privada del Callao.	HG: Existe correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de una empresa privada del Callao.		
O. ESPECÍFICOS		H. ESPECÍFICAS	
O1: Establecer la correlación entre clima organizacional y la dimensión Eficacia laboral.	H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia laboral.		
O2: Analizar la correlación entre clima organizacional y la dimensión Eficiencia laboral.	H2: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral.		
O3: Evaluar la correlación entre clima organizacional y la dimensión Calidad laboral.	H3: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la calidad laboral.		
O4: Determinar la correlación entre clima organizacional y la dimensión Economía laboral.	H4: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la economía laboral.		
OE5: Determinar la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral.	H5: El clima organizacional influye de manera significativa y positiva en el desempeño laboral.		
O6: Describir los niveles del clima organizacional.			
O7: Describir los niveles del desempeño laboral.			

Anexo B. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Ítems	Alternativas de respuesta	Niveles	Escala de medida
Clima Organizacional	Relaciones interpersonales	1 a 5			Ordinal
	Estilo de dirección	6 a 10			
	Retribución	11 a 15	(5) Siempre	Bajo: 40 – 93	
	Sentido de pertenencia	16 a 20	(4) Casi siempre	Promedio: 94 – 147	
	Disponibilidad de recursos	21 a 25	(3) Algunas veces		
	Estabilidad	26 a 30	(2) Muy pocas veces	Alto: 148 – 200	
	Claridad y coherencia en la dirección	31 a 35	(1) Nunca		
	Valores colectivos	36 a 40			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alternativas de respuesta	Niveles	Escala de medida
Desempeño Laboral	Eficacia laboral	- Logro de objetivos.	1 a 6	(4) Siempre (3) Casi siempre (2) Algunas veces (1) Casi nunca	Bajo: 24 – 42 Medio: 43 – 60 Alto: 61 – 78 Muy alto: 79 - 96	Ordinal
		- Rendimiento y métodos de trabajo.				
		- Compromiso con el trabajo y con la institución.				
	Eficiencia laboral	- Productividad laboral.	7 a 12			
		- Competitividad para el cumplimiento de los objetivos.				
		- Capacidad del líder del equipo.				
	Calidad laboral	- Responsabilidad en el trabajo.	13 a 18			
		- Satisfacción del trabajador.				
		- Respeto al clima laboral.				
		- Apoyo entre miembros del equipo.				
	Economía laboral	- Eficiencia en el uso de recursos.	19 a 24			
		- Costo-beneficio de las actividades.				
		- Optimización del tiempo.				
		- Resultados frente al gasto (opcional si aplica)				

Anexo C. Consentimiento informado

Consentimiento informado

Usted ha manifestado interés en participar en el estudio “Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de una empresa privada del Callao”, realizado por Rojas Escalante, Thalia Lisbeth. Antes de decidir, lea atentamente la siguiente información. Su participación es completamente voluntaria.

Finalidad: El estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de una empresa privada del Callao.

Procedimiento y duración: La aplicación será presencial. Se le invitará a responder cuestionarios impresos sobre clima organizacional y desempeño laboral. El tiempo estimado para completar la evaluación es de aproximadamente 25 a 35 minutos.

Riesgos y beneficios: Los riesgos son mínimos, limitándose a una posible incomodidad al responder algunas preguntas. No existen beneficios directos para usted; sin embargo, los resultados podrían contribuir al fortalecimiento de estrategias organizacionales y a la mejora del bienestar laboral.

Confidencialidad y protección de datos: No se solicitarán ni conservarán datos personales que permitan su identificación. Sus respuestas serán anónimas y se analizarán de manera global y agregada. Tanto la aplicación de los instrumentos como el consentimiento se realizarán de forma virtual. Su dirección de correo electrónico no será almacenada ni vinculada con sus respuestas.

Conservación de datos: Solo se conservarán datos completamente anonimizados y agregados, los cuales serán utilizados únicamente con fines académicos y de investigación.

Declaración de consentimiento: He leído y comprendido la información anterior. Confirmando que soy mayor de 18 años y que participo de manera voluntaria en este estudio.

Para otorgar su consentimiento, responda: ☐ ACEPTO PARTICIPAR.

Si no desea participar, responda con: ☐ NO ACEPTO.

Anexo D: Ficha sociodemográfica

1. Sexo: () Masculino () Femenino

2. Edad: _____ años

3. Puesto de trabajo: _____

4. Tiempo laborando en la empresa: _____

Anexo E: Estimación del tamaño de la muestra

