



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE PESQUERA CARAL, 2022

**Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Administración y
Gerencia Social

Autora

Cáceres Venturo, Flor de María

Asesor

Minaya Cuba, Manuel

ORCID: 0000-0001-6821-5057

Jurado

Valcárcel Aragón, Mario Sabino Rodolfo

Barrera Dávila De Sotomayor, Soledad Fanny

García Camacho, Orfelinda Elizabeth

Lima - Perú

2025



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PESQUERA CARAL, 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----|---|-----|
| 1 | Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante | 17% |
| 2 | dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet | 1% |
| 3 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 4 | Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | www.coursehero.com Fuente de Internet | 1% |
| 8 | revistapanel.org Fuente de Internet | <1% |
| 9 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | <1% |
| 10 | produccioncientificaluz.org Fuente de Internet | <1% |
| 11 | repositorio.unfv.edu.pe:8080 Fuente de Internet | <1% |



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE PESQUERA CARAL, 2022.

Línea de Investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Administración y Gerencia Social

Autora

Cáceres Venturo, Flor de María

Asesor

Minaya Cuba, Manuel

ORCID: 0000-0001-6821-5057

Jurado

Valcárcel Aragón, Mario Sabino Rodolfo
Barrera Dávila De Sotomayor, Soledad Fanny
García Camacho, Orfelinda Elizabeth

Lima-Perú

2025

Dedicatoria

A mis padres por guiar mi vida con su ejemplo y sus abnegados esfuerzos.

El presente trabajo también va dedicado a mi esposo y mis tres hijos que siempre me alentaron y confiaron que el objetivo finalmente sería alcanzado.

Agradecimiento

A Dios, por ser mi fortaleza y por iluminar mi camino y mi mente en la búsqueda del conocimiento y la verdad.

Mi agradecimiento para los distinguidos miembros del jurado, por su criterio objetivo en la evaluación de la defensa de este trabajo investigativo.

También un reconocimiento para mi asesor Dr. Manuel Minaya Cuba por las sugerencias para el mejoramiento de esta investigación de maestría.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Resumen..... | ix |
| Abstract..... | x |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 1.1 Planteamiento del problema..... | 2 |
| 1.2 Descripción del problema | 3 |
| 1.3 Formulación del problema | 4 |
| Problema general. | 4 |
| Problemas específicos..... | 4 |
| 1.4 Antecedentes | 4 |
| 1.5 Justificación de la investigación | 9 |
| 1.6 Limitaciones de la investigación..... | 11 |
| 1.7 Objetivos de la investigación..... | 12 |
| Objetivo general. | 12 |
| Objetivos específicos..... | 12 |
| 1.8 Hipótesis | 13 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 14 |
| 2.1 Marco Conceptual..... | 14 |
| III. MÉTODO | 23 |
| 3.1 Tipo de investigación..... | 23 |
| 3.2 Población y muestra..... | 24 |
| 3.3 Operacionalización de variables | 26 |
| 3.4 Instrumentos..... | 29 |
| 3.5 Procedimientos..... | 32 |
| 3.6 Análisis de datos | 33 |

| | |
|----------------------------------|----|
| 3.7 Consideraciones éticas | 34 |
| IV. RESULTADOS | 35 |
| V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 51 |
| VI. CONCLUSIONES | 53 |
| VII. RECOMENDACIONES | 55 |
| VIII. REFERENCIAS | 56 |
| IX. ANEXOS | 63 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Distribucion de la población | 24 |
| Tabla 2. Operacionalización de variable independiente | 28 |
| Tabla 3. Operacionalización variable dependiente | 28 |
| Tabla 4. Alternativas según escala Likert | 30 |
| Tabla 5. Valoración del coeficiente de Cronbach y dos mitades de Guttman | 32 |
| Tabla 6. Normalidad: Prueba de Kolmogórov-Smirnov | 32 |
| Tabla 7. Interpretación del coeficiente de Spearman..... | 33 |
| Tabla 8. Resultados descriptivos por variable | 35 |
| Tabla 9 Descriptivo Autonomía vs Desempeño laboral | 36 |
| Tabla 10. Descriptivo Cohesión vs Desempeño laboral | 37 |
| Tabla 11. Descriptivo Confianza vs Desempeño laboral..... | 38 |
| Tabla 12. Descriptivo Apoyo vs Desempeño laboral | 39 |
| Tabla 13. Descriptivo Reconocimiento vs Desempeño laboral | 40 |
| Tabla 14. Descriptivo Justicia vs Desempeño laboral | 41 |
| Tabla 15. Descriptivo Presión vs Desempeño laboral | 42 |
| Tabla 16. Descriptivo Innovación vs Desempeño laboral | 43 |
| Tabla 17. Prueba de contraste de Hipótesis General..... | 44 |
| Tabla 18. Correlación Autonomía y el Desempeño laboral..... | 44 |
| Tabla 19. Correlación Cohesión y Desempeño laboral | 45 |
| Tabla 20. Correlación confianza y Desempeño laboral | 46 |
| Tabla 21. Correlación Apoyo y el Desempeño laboral..... | 47 |
| Tabla 22. Correlación Reconocimiento y Desempeño laboral | 47 |
| Tabla 23. Correlación Reconocimiento y Desempeño laboral | 48 |
| Tabla 24. Correlación Reconocimiento y Desempeño laboral | 49 |

| | |
|--|----|
| Tabla 25. Correlación Reconocimiento y Desempeño laboral | 49 |
|--|----|

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Fórmula estadística de la muestra..... | 26 |
| Figura 2. Cálculo del tamaño muestral | 26 |
| Figura 3. Composición del instrumento..... | 30 |
| Figura 4. Resultados descriptivos por variable | 35 |
| Figura 5. Descriptivo Autonomía vs Desempeño laboral..... | 36 |
| Figura 6. Descriptivo Cohesión vs Desempeño laboral..... | 37 |
| Figura 7. Descriptivo Confianza vs Desempeño laboral | 38 |
| Figura 8. Descriptivo Apoyo vs Desempeño laboral..... | 39 |
| Figura 9. Descriptivo Reconocimiento vs Desempeño laboral..... | 40 |
| Figura 10. Descriptivo Justicia vs Desempeño laboral..... | 41 |
| Figura 11. Descriptivo Presión vs Desempeño laboral..... | 42 |
| Figura 12. Descriptivo Innovación vs Desempeño laboral..... | 43 |

Resumen

El clima laboral está compuesto por acciones relacionadas a el trato de los empleados, la manera como interactúan, como se sienten considerados y como se trata al cliente, los trabajadores están expuestos constantemente a este tipo de situaciones que podrían afectarlo en su desempeño laboral. El objetivo fundamental de este estudio fue determinar el impacto de las variables de clima organizacional y rendimiento laboral según los trabajadores de Pesquera Caral, periodo 2022. Se ha empleado el método de investigación cuantitativa, de tipo descriptiva, nivel correlacional y de diseño no experimental. La técnica aplicada fue la entrevista y se aplicaron dos instrumentos a una muestra de 63p, procesados en el estadístico Spss. La medición de los resultados fue a través de la evaluación no paramétrica de Rho de Spearman que presento un coeficiente de ,725, concluyendo que ambas variables tienen una correlación positiva de intensidad alta.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño laboral, Rho de Spearman, Método.

Abstract

The work environment is composed of actions related to the treatment of employees, the way they interact, how they feel considered, and how the customer is treated; workers are constantly exposed to these types of situations that could affect their work performance. The main objective of this study was to determine the impact of the variables of organizational climate and work performance according to the workers of Pesquera Caral, period 2022. A quantitative, descriptive, correlational, and non-experimental design research method was used. The technique applied was the interview, and two instruments were applied to a sample of 63p, processed in the SPSS statistic. The measurement of the results was through the nonparametric evaluation of Spearman's Rho, which presented a coefficient of .725, concluding that both variables have a positive correlation of high intensity.

Keywords: Organizational climate, work performance, Spearman's Rho, method.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones son altamente competitivas y sobreviven quienes ofrezcan calidad, buen servicio y mejores precios, por lo cual los responsables de selección de personal buscan cada vez más personal que pueda generar, mejorar y mantener en mayor medida sus competencias, en un ambiente donde el factor clave que influye en el buen desempeño y la mejora continua del personal es el clima laboral.

Los orígenes de la teoría del clima organizacional, se remonta a los años 1930, cuando el investigador Elton Mayo en las instalaciones de Western Electric realizó estudios donde concluyó que el desempeño eficiente de los empleados no dependía únicamente de sus habilidades y capacidades, había también que considerar los factores sociales, las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral y el liderazgo, desde aquellas épocas actualmente, el interés por conocer la influencia del clima laboral en las organizaciones se ha expandido exponencialmente y muchos investigadores han efectuado sus aportes en el tema.

Al respecto Rodríguez (2021) manifiesta que actualmente, la tecnología ha experimentado un desarrollo acelerado, lo que ha originado muchos cambios con un fuerte impacto económico y social, en este contexto, las empresas en su etapa de planeamiento presupuestario están considerando ambiciosos objetivos de crecimiento, sin considerar, factores emocionales, psicosomáticos y conductuales de sus trabajadores que pueden dar como resultado la disminución de su productividad, el buen trato la comunicación y la consideración personal son parte de un efectivo clima laboral que nuestros clientes perciben, se traduce en un buen indicador empresarial.

Los constantes cambios y la alta competencia en el mercado laboral requieren que los trabajadores tengan más autonomía, flexibilidad e iniciativa para adaptarse a diferentes situaciones. Sin embargo, estas exigencias pueden provocar un desequilibrio, y el clima organizacional es casi siempre uno de los factores que se resiente. Además, un ambiente de trabajo estresante también produce un impacto negativo en el bienestar físico y psicológico de los trabajadores, por lo que es uno de los temas relacionados que las organizaciones deben abordar.

Díaz (2020) sostiene que las emociones de los empleados y el buen trato siempre influyen en el desempeño, el funcionamiento eficaz de una entidad está en función del logro de la existencia de un buen clima organizacional que está relacionado a la influencia que tiene el comportamiento emocional de los miembros de la entidad. El desempeño laboral es la capacidad que tiene un empleado para desempeñar eficaz y eficientemente las tareas que se le asignan dentro de una organización, demostrando así que está preparado lo suficiente para realizar las tareas que le han sido encomendadas.

1.1 Planteamiento del problema

La investigación ha facilitado la formulación del problema desde una perspectiva analítica; identificando primero los impactos de la problemática, para posteriormente determinar las causas que provocaron dichos impactos

en la empresa pesquera Caral, esta situación adversa a causa de la inacción en la entidad.

El problema que se plantea está fijado en la búsqueda de situaciones que no están permitiendo a la organización obtener mejores resultados, este planteamiento está basado en la observación, que se debe confirmar posteriormente, están relacionados a la falta de

comunicación empresarial y la carencia de una política de incentivos para motivar al personal a orientarse en buscar obtener un mejor desempeño de su labor.

1.2 Descripción del problema

La descripción problemática de Pesquera Caral, está basada en la observación, en la que se percibe la evidencia de presencia de problemas que tienen como causa la falta de fomento a la iniciativa del personal para acometer y proponerse nuevos retos y desafíos laborales, la falta de capacitación y el apoyo a los líderes, también se está notando que se requiere mejorar los mecanismos de comunicación entre los trabajadores y sus jefaturas, la falta de estímulos y recompensas para incentivar a quienes logren destacar por su labor en la producción y la generación de un buen clima organizacional.

El mercado laboral exige a los colaboradores una mayor flexibilidad e iniciativa para adaptarse a situaciones cambiantes, entre los factores que se tiene que trabajar preponderantemente está el mejoramiento del clima laboral. El análisis de las organizaciones constituye un ámbito intrincado y en constante evolución, a pesar de los esfuerzos, no existe una teoría o modelo único que explique a la perfección el comportamiento organizacional. Cada enfoque teórico tiene sus fortalezas y debilidades, siendo su aplicabilidad dependiente del contexto específico de cada organización.

Se busca lograr un ambiente laboral en el que las personas sientan orgullo por la labor que realizan, hay mutua confianza y se comparten las ideas para mejorar procesos: la meta es lograr un entorno agradable en el que se resuelvan problemas, establecen normas de calidad elevadas y tener el tiempo necesario para disfrutar la vida en familia. Esto es contrario cuando existe un ambiente laboral que genera estrés, lo cual tiene un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores, que lo convierte principalmente en una problemática para la organización (Ivancevich et al., 2006).

1.3 Formulación del problema

Problema general.

¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022?

Problemas específicos.

¿De qué modo influye, la autonomía, la cohesión, la confianza, el apoyo, el reconocimiento, la justicia, la presión y la innovación en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022?

1.4 Antecedentes

Antecedentes nacionales.

Para Aguinaga (2021) El propósito de su investigación fue establecer hasta qué punto existen correlaciones entre las variables clima organizacional y desempeño laboral según los trabajadores del área de producción de la empresa salados y dulces EIRL. Una investigación de naturaleza básica, de orientación cuantitativa, de tipo transversal, con un enfoque de correlación y un diseño no experimental. Con un grupo de 70 empleados del sector productivo, el método de recopilación de datos se basó en la encuesta, utilizando como instrumentos los cuestionarios cuantitativos con una escala de Likert de 5 niveles. Los hallazgos revelaron que el p (Sig. Bilateral) se situó en el valor "0,00", mientras que el coeficiente ρ (rho) de Spearman alcanzó 0,857; un coeficiente considerado "positivo" e indica que la correlación posee una intensidad considerablemente elevada. La investigación concluyó sosteniendo que hay suficiente prueba estadística que demuestra que el "Clima organizacional" y tiene una relación significativa y directa (positiva) con la variable "Rendimiento Laboral", logrando así el objetivo general establecido.

Arias (2020) sostiene que cuando una organización mejora sus condiciones internas vinculadas al clima organizativo y todas sus dimensiones que están implícitas, se pueden lograr incrementos en los grados de motivación y bienestar integral. Estos elementos laborales son de gran relevancia en el trato a los empleados, dado que se ha comprobado que, si un empleado se siente contento en el entorno en el que se desempeña su trabajo, esto va a influir de manera positiva en un mejor desarrollo de sus labores.

Cavero (2019) puso de manifiesto el vínculo entre el ambiente organizacional y la satisfacción en el trabajo de los empleados administrativos del Poder Judicial de Ica, oficina principal en el periodo 2019. Por lo tanto, la problemática se basó en el marco teórico apropiado de las variables intervinientes, teniendo en cuenta el ambiente organizacional y los patrones habituales de conducta, actitudes y emociones que definen la vida en la organización y la satisfacción en el trabajo. que se define como la percepción de bienestar en función de las condiciones laborales, el reconocimiento y la compensación por el esfuerzo invertido. En tal sentido, la investigación fue de tipo cuantitativa, se considera una investigación retrospectiva debido a la duración de los datos. Según el riguroso rigor metodológico y científico, la tesis fue de carácter descriptivo-explicativo, de diseño no experimental de naturaleza transeccional. La población universal constituido por 141 empleados administrativos, de los cuales se seleccionó un grupo de 102 empleados, con un grado de fiabilidad del 95% y un índice de error del 5%. En esta situación, los métodos utilizados para la recopilación de datos fueron la encuesta y el análisis documental, utilizando como herramientas el cuestionario, los libros, las normativas, las leyes, entre otros. Además, los métodos para evaluar e interpretar los datos incluyeron: la categorización de datos, la tabulación de datos, cuadros y representaciones estadísticas, el coeficiente de Chi cuadrado y el software estadístico SPSS. Por lo tanto, se

utilizó ha utilizado la técnica del chi-cuadrado de Pearson, para verificar mediante la estadística inferencial las hipótesis, lo que posibilitó la siguiente conclusión general: Hay un vínculo directo y relevante entre el ambiente organizacional y la satisfacción en el trabajo de los empleados administrativos del Poder Judicial sede principal de Ica, correspondiente al periodo 2019, en términos de estructura, responsabilidad, relaciones interpersonales, gratificación por el esfuerzo hecho y la identidad con la institución.

Ochoa y Vicuña (2021) investigó el clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Shon's, que se dedica a la movilización de productos a diversos puntos del país y tiene como principales clientes a Metro, Tottus y Wong. El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La compañía tiene un entorno de trabajo no desarrollado, el esfuerzo por mejorar el clima organizacional en la compañía se halla estancado debido a la ausencia de cooperación de los empleados. El equipo laboral no considera imprescindible la comunicación entre sus pares, dado que esta se produce por afinidad en grupos reducidos y distintos. Con posterioridad a la llegada de la pandemia del 2021, estas dificultades se acrecentaron. Como resultado de la crisis de salud, el número de operaciones disminuyó y los esfuerzos por incorporarse al grupo disminuyeron.

Según Lucana (2019) se llevó a cabo una investigación cuyo objetivo era establecer el impacto del ambiente organizacional en el rendimiento laboral de los empleados en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas, durante el ejercicio 2018. Para ello, llevó a cabo una investigación aplicada, con un nivel de correlación y un diseño acorde al grupo evaluado. Para la recopilación de datos se utilizaron métodos como: la observación y la encuesta; de igual forma, para el manejo de la documentación se emplearon técnicas como la codificación y categorización de datos, la tabulación de informaciones y las representaciones estadísticas. La

labor se realizó con un grado de confianza del 95% y un error tolerable del 5%, es importante destacar que, en este caso, el grupo de trabajadores se conformó por 80 empleados. Al concluir el estudio se ha registrado un valor de 342.20, que excedió el valor crítico de la tabla 133.2323. Por lo tanto, se descarta la hipótesis Nula (Ho) y se adopta la Hipótesis de Investigación (Hi), concluyendo que el ambiente organizacional tiene un impacto directo en el rendimiento laboral de los empleados en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

Antecedentes internacionales.

Como referentes y antecedentes internacionales, mencionaré a los siguientes investigadores:

Acosta (2021) ha realizado una investigación destinada a determinar el efecto que tiene el entorno laboral en el desempeño de un conjunto de trabajadores de un Banco Colombiano. Esta investigación utilizó un método cuantitativo transversal, descriptivo y causal que facilitó la evaluación de 30 personas mediante el uso de un cuestionario válido y fiable. Entre los resultados más destacados se destaca que el 83% de los evaluados expresan tener una retroalimentación apropiada en el progreso de su rendimiento, en cuanto al entorno laboral, se observa que más del 50% de los evaluados consideran que el entorno laboral es adecuado en su organización. La conclusión principal que surge es que esta suficientemente probado que el entorno laboral afecta el desempeño en el trabajo.

Astudillo (2019) en su investigación denominada “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Pasal Patiño Salvador”, de Santiago de Guayaquil. En la que se estudió la correlación entre el ambiente laboral y la satisfacción en el trabajo, con el propósito de sugerir ideas que optimicen el desempeño laboral. Su enfoque es descriptivo y basado en la bibliografía. En este estudio se utilizó un grupo de 45 colaboradores, empleando el cuestionario como instrumento de recopilación de datos. Se determinó que las

condiciones de trabajo carecen de los recursos necesarios para llevar a cabo sus tareas, lo que equivale al 4% de la población, mientras que el 22% manifestó una actitud indiferente respecto a su salario. Para finalizar, los elementos vinculados con el ambiente laboral inciden directamente en la satisfacción en el trabajo.

Baño (2021) efectuó un estudio enfocado en el estudio de la percepción del personal administrativo de la Red de plazas y mercados del Cantón Ambato - Ecuador acerca del ambiente de trabajo y su impacto en el rendimiento laboral y una perspectiva cuantitativa, exploratoria, de diseño no experimental, de tipo transversal y con un enfoque descriptivo-correlacional. El grupo de estudio estuvo compuesto por 156 colaboradores. Se aplicó la encuesta como método y el cuestionario como herramienta. Los hallazgos mostraron que del total de participantes en la encuesta, el 25.5% mantiene una relación sólida con sus colegas del mismo campo laboral, mientras que el 23.7% disfruta de una comunicación efectiva debido a la estructura organizativa. Demostrando que no hay una comunicación efectiva entre los diferentes puntos de venta, por un lado, un 65% no coincide y otro 70.5% no lo hace. La investigación determinó que los empleados del sector administrativo de la Red de plazas y mercados del Cantón Ambato piensan que el ambiente organizacional tiene un impacto considerable en el rendimiento de sus tareas. Finalmente, el modo en que las variables se han vinculado en este estudio evidenciaría que hay un vínculo de dependencia a nivel de las dos variables.

Paredes y Quiroz (2021) examinaron la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral de los empleados de los supermercados más importantes de Ecuador. El estudio se llevó a cabo de manera aplicada, con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, de tipo transversal y con un alcance de correlación. El grupo de estudio estuvo compuesto por 379 trabajadores. Se aplicó la encuesta como método y el cuestionario como

herramienta. Los hallazgos del análisis detallado de las dimensiones del clima organizacional pueden verificarse a través de las respuestas a la evaluación de los empleados, ya que la aceptabilidad de los resultados de acuerdo con el estudio en sus cinco dimensiones es proporcional a $\geq 86,5\%$. Se manifiesta el interés de los supermercados más importantes de Ecuador en optimizar el ambiente de trabajo y el ambiente de una forma dirigida a los individuos y para un beneficio colectivo. La investigación muestra las siguientes conclusiones: el rendimiento en el trabajo está estrechamente vinculado con el ambiente organizacional. Aunque los hallazgos no son definitivos, los resultados son alentadores y evidencian que las principales cadenas de supermercados en Ecuador reconocen la relevancia de ofrecer un entorno laboral adecuado para sus empleados, con el objetivo primordial de alcanzar un rendimiento elevado de su personal.

Sarıköse y Göktepe (2022) desarrollaron un estudio con el propósito de cuantificar la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los colaboradores del sector salud que trabajan en una entidad privada de Turquía, Esta investigación presentó las siguientes particularidades, un enfoque de evaluación cuantitativa de diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal que se llevó a cabo en una muestra de 370 individuos utilizando la escala de Practice Work Environment y la escala de Work Index PES NWI, ambas con características psicométricas apropiadas. Entre los hallazgos más destacados se encontró un valor relevante en las calificaciones del análisis regresional con un R^2 del 59% con $p < 0.05$. La investigación finaliza con la declaración de que hay un impacto positivo directo del ambiente organizacional en el rendimiento laboral.

1.5 Justificación de la investigación

Justificación metodológica

Se estima que el estudio posee una justificación metodológica sólidamente fundamentada ya que se utilizó un criterio hipotético-deductivo; destacando claramente la observación y descripción de hechos micro que necesitarán ser extendidos a un nivel macro y serán analizados de manera objetiva. Se han utilizado dos cuestionarios: uno acerca del clima organizacional con sus ocho dimensiones y el cuestionario de Rendimiento laboral que incluye tres dimensiones: Rendimiento de la tarea, Rendimiento contextual y comportamiento organizacional. Los instrumentos han sido comprobados en su contenido, validez y fiabilidad bajo la evaluación de tres especialistas.

Para Bernal (2010) un estudio de carácter científico se justifica cuando la resolución del problema que se propone resolver el investigador, dará luces a la comunidad científica y cubrirá un vacío con argumentos sólidos.

La presente investigación se desarrolló trabajando con los procedimientos e instrumentos para identificar las dimensiones y cuantificar los indicadores de desempeño.

Está sustentado en la metodología de la investigación científica, la cual se aplica en todas las etapas y procesos de la temática, la cual fue determinado por el nivel, el diseño, que fueron aplicados a la muestra para analizar e interpretar información para producir resultados que se consideran altamente confiables.

Justificación teórica.

Esta investigación se justifica teóricamente porque aporta conocimientos que ayudaran a comprender mejor la correlación entre el ambiente laboral de la compañía y el rendimiento laboral del empleado y su impacto en la productividad de la entidad.

El objetivo es contribuir proporcionando un referente teórico a métodos prospectivos y específicos para estudiar el clima organizacional en la que se desenvuelven los empleados y como impactan en el desempeño laboral.

Arias (2012) y Baena (2017) mencionan que la justificación teórica de la investigación científica consiste en explicar y argumentar el por qué la investigación que se presenta es considerada importante y relevante en el contexto de un campo de estudio específico, intentando ampliar el marco teórico para interpretar la problemática desde nuevos enfoques, en contraposición a los resultados previos que revelan tendencias provocadas por la rutina y la apatía.

Importancia de la investigación.

La investigación realizada es importante porque va a permitir generar conciencia y reflexionar en cuanto a los beneficios que trae consigo un buen clima organizacional para entender las dificultades que afectan el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, dado que el estudio será proporcionado a la gerencia para la toma de decisiones, se proyecta que la implementación de acciones por parte de la gerencia contribuirá a mejorar el ambiente organizacional y por consiguiente el desempeño laboral de los trabajadores en beneficio de la organización empresarial.

1.6 Limitaciones de la investigación

Este trabajo de investigación como delimitación espacial señala las instalaciones de Pesquera Caral, Ubicado en Av. Las Canarias s/n. Puerto Chancay / Lima – Provincia de Huaral y Distrito de Chancay, Lima.

Para la delimitación temporal considera los meses de agosto a diciembre del ejercicio 2022.

Este trabajo estará limitado a la medición de la influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de Pesquera Caral, Distrito de Chancay, 2022.

Una limitante en cuanto a la ejecución de esta investigación es la falta de tiempo del personal del área de operaciones para brindarme información, me comunicaron de está limitante ocasionado por las labores de preparación al estar próximos al levantamiento de la veda de captura de los productos hidrobiológicos que es normado por (PRODUCE).

El no contar con un patrocinio, también es considerado una limitante por cuanto las labores inherentes a la investigación fue desarrollada en paralelo con mis actividades laborales cotidianas.

Finalmente, en esta investigación una limitante fue la carencia de investigaciones con relación a la temática de clima organizacional en empresas del sector pesquero en el Perú, si bien es cierto existe literatura en el desarrollo del clima organizacional, específicamente, en el sector económico que comprende el presente estudio no hay evidencia, de acuerdo a Google Chrome y Mozilla Firefox que fueron los motores de búsqueda consultadas.

1.7 Objetivos de la investigación

Objetivo general.

Determinar, la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022.

Objetivos específicos.

Establecer, el modo como la autonomía, la cohesión, la confianza, el apoyo, el reconocimiento, la justicia, la presión y la innovación ejercen influencia en el desempeño laboral según los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022.

1.8 Hipótesis

Hipótesis principal.

Existe influencia entre de clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022.

Hipótesis secundarias.

La autonomía, la cohesión, la confianza, el apoyo, el reconocimiento, la justicia, la presión y la innovación ejercen influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022.

II MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Conceptual

Clima organizacional.

El término clima está asociada con la meteorología y que es interpretada como una serie de rasgos atmosféricos que se presentan en las regiones y que lo conocemos como clima, de la misma manera en el campo empresarial existe el clima organizacional que se traduce en la medición del ambiente de trabajo que los colaboradores experimentan directamente y que afectan su motivación y comportamiento afectando positiva o negativamente su productividad.

En diversos campos del conocimiento, como la psicología organizacional, la administración de empresas y la gestión de recursos humanos dentro del cual se encuentra la teoría del clima organizacional es un tema de investigación y está reconocido como un factor preponderante por su relación directa con la productividad, la retención del talento, la satisfacción laboral, la innovación y el éxito en general de las entidades organizativas.

El análisis del clima organizacional en los últimos años ha generado interés en las unidades de gestión de personal de las instituciones privadas y públicas debido a su relevancia en la consecución de las metas corporativas y el trabajo de estas se da en el compromiso de lograr un entorno laboral agradable para sus colaboradores y con respecto a sus orígenes se afirma:

El concepto de clima organizacional denominado también clima laboral, emerge a inicios de los años 60, postulado por los referentes Likert y McGregor, quienes estimaron importante estudiar el ambiente adecuado propiciado por los directivos para que sus colaboradores realicen sus actividades con eficacia y eficiencia. (Fabara et al., 2020, p. 79)

Tomando en consideración las exigencias del mercado, ha cobrado mucha importancia el manejo de un ambiente armónico del entorno laboral, está comprobado que una ventaja competitiva que puede lograr la organización es a través de un buen clima organizacional, según Salazar et al. (2009) los trabajadores buscan la satisfacción y el bienestar personal y de los suyos y cuando percibe que hay un esfuerzo por mejorar sus condiciones, lo valora y esta conducta se traducirá en mejorar su motivación y compromiso, el empleado buscará ser eficiente en su trabajo, este manejo del clima organizacional se convierte en un beneficio para la compañía proporcionando una ventaja competitiva a la entidad.

La persona que se compromete en sus labores presentará una mejor performance con relación a su rendimiento, está definido también por el medio que rodea al trabajador, la relevancia del ambiente organizacional en una organización ha tomado el interés de los administradores y lo reflejan en los reportes de indicadores de desempeño.

Toca y Carrillo (2009) mencionan:

La cultura organizacional nace, se materializa y se institucionaliza en conductas y acciones. Concretamente, ha sido definida como el conjunto de normas o mandatos aprendidos por los nuevos miembros, gracias a la conciencia que toman de lo que significa una conducta aceptable o una inaceptable. Esta consideración descarta la imposición mediante la formalización de reglas escritas, por lo que resulta difícil encontrarla consignada en algún tipo de documento —manual, código o prontuario—, en su lugar, es transmitida de manera casual. Es así como muchas organizaciones del mundo han demostrado que el éxito se ha derivado de las reglas no escritas y los entendimientos compartidos alrededor del balance entre autonomía y control, sin centrarse en procedimientos formalizados o jerarquías rígidas. (pp 119-120)

Chiavenato (2007) lo detalla como las emociones del empleado, la percepción del entorno de trabajo, la interacción con los colegas, el trato hacia las personas, el modo en que

se brinda atención a los clientes; los empleados están continuamente en contacto con una variedad de circunstancias que tienen que ver con el clima organizacional que pueden afectarlo emocionalmente, este manejo tiene una influencia directa en los comportamientos del empleado en su ambiente laboral.

Desde una óptica diferente, Brunet (2011) clasifica al clima organizacional en tres enfoques:

- El clima se refiere a un conjunto de particularidades características de la entidad, de naturaleza única y moderadamente estable a lo largo del tiempo, que afecta la conducta de los individuos dentro de la entidad.
- El clima se refiere a la integración de principios, valores, disposición o evaluaciones de los individuos que trabajan en una entidad, evaluando hasta qué punto están complacidos.
- El clima se refiere a un grupo de componentes organizacionales caracterizados por las siguientes particularidades; se interpretan con el objetivo de una organización y pueden ser interpretadas de acuerdo a cómo la organización interactúa con sus integrantes o la sociedad.

Para Rodríguez (2021) el ambiente organizacional siempre mantendrá una relación directa con la cultura de cada compañía, es decir, con la personalidad de cada entidad, los estímulos que se proporcionan a los empleados de la organización y cómo estos impactan en el comportamiento del personal.

El ambiente organizacional hace referencia al ambiente que se vive dentro de una entidad, así como la motivación de los trabajadores y su comportamiento al realizar sus tareas. Es la calidad detectada en los integrantes que conforman la entidad y cuyas conductas han sido incentivadas por el ambiente organizacional.

Likert (1968) investigó la psicología organizacional y propuso una teoría para el análisis y la investigación del sistema organizacional basada en una trilogía de variables, las causales, las

intermediarias y las finales, que nos facilitarán la identificación y determinación de los diferentes tipos de clima. De igual forma, se podrá realizar una representación precisa y dinámica de los diversos y potenciales climas dentro de la entidad, el investigador ha logrado identificar cuatro tipos de clima diferentes que son los siguientes:

- Autoritarismo explotador: La gerencia no les confiere seguridad a los trabajadores, la mayoría de las decisiones y metas se toman en la cima de la entidad.
- Autoritarismo paternalista: Es aquel donde la gerencia mantiene una confianza leve con sus empleados, donde la mayoría de las decisiones clave se adoptan en la posición más alta, sin embargo, algunas decisiones más simples se adoptan en las posiciones intermedias.
- Consultivo: Es el que confía en sus trabajadores; la decisión se adopta en el nivel más alto, pero permite que sus subordinados asuman la responsabilidad de tomar decisiones concretas en los niveles inferiores.
- Participación de grupo: La gerencia posee total esperanza en sus trabajadores.

La teoría de los sistemas, presenta los cuatro tipos de clima organizacional, teniendo el autoritarismo explotador como característica es que la dirección o los gerentes carecen de confianza en sus trabajadores, los marginan de la toma de decisiones, se labora continuamente en un ambiente de temor, sanciones, amenazas y pocas veces se premia a los empleados por su empeño o éxitos alcanzados en la realización de sus tareas, lo que resulta en una comunicación insuficiente a niveles de la organización ó en algunos casos esta es mínima, debido a que este tipo de gerencias solo existen para dar las órdenes; asimismo, el investigador nos presenta el autoritarismo paternalista es una forma en la que se fomenta una confianza mutua con los trabajadores. En ciertas situaciones, la jefatura toma decisiones con los subalternos, pero en la mayoría de las situaciones, la gerencia es quien toma las decisiones.

El enfoque motivacional utilizado son las gratificaciones, los procesos de control están concentrados en la cima, pero buscan parecer que se delega a mandos intermedios; el tercer tipo es el consultivo, donde se confía en sus empleados y las decisiones relevantes son tomadas por los directivos, a pesar de que se permite a los niveles inferiores tomar decisiones concretas en su área. También disponen de una comunicación descendente y emplean las recompensas y sanciones como medio de motivación, se presenta un ambiente dinámico considerando los objetivos por alcanzar; y por último tenemos el tipo de la participación por grupos, en este lugar, se tiene total confianza en los trabajadores, las decisiones se toman en conjunto y están perfectamente incorporadas en cada nivel. La comunicación se lleva a cabo de manera lateral y horizontal, formando un equipo con la misma estrategia para lograr los objetivos propuestos en la fase de planeación.

Dimensiones del clima organizacional.

Chiavenato (2007) ha mencionado que son 6 dimensiones que componen el clima organizacional y las describe de la siguiente manera:

1. Estructura organizacional: Representa la libertad de acción de las personas, a través de orden, restricciones y limitaciones establecidas en el contexto laboral, cuanto más libertad, mejor el ambiente.

2. Responsabilidad: La conducta de las personas puede ser cohibida a través de la dependencia del superior, la negación de la iniciativa personal y la limitación en las decisiones personales, cuanto más se promueve, más favorable es el ambiente organizacional.

3. Riesgos: La circunstancia laboral puede ser fundamentalmente protectora para prevenir los riesgos o puede ser una fuerza que motiva a enfrentar nuevos retos y diversos, a medida que se fomente, el clima mejora.

4. Recompensas: La organización tiene la capacidad de diferenciar entre críticas y sanciones, así como de incentivar premios y recompensas por el logro de resultados, permitiendo que cada individuo elija su propio método de trabajo. A medida que se incrementan las premiaciones y los incentivos, el ambiente laboral tiende a mejorar.

5. Calor y apoyo: La organización tiene la capacidad de mantener un ambiente laboral frío y desfavorable, al mismo tiempo que puede generar calor humano, camaradería y respaldo a la iniciativa individual y colectiva, cuanto más cálida sea la entidad, más favorable será su ambiente.

6. Conflicto: La organización tiene la capacidad de implementar normas y procedimientos que prevengan el choque de opiniones divergentes. Asimismo, puede fomentar la diversidad de perspectivas y gestionar los conflictos que surjan a través de la confrontación. A mayor cantidad de incentivos para la expresión de diferentes puntos de vista, más favorable será el ambiente laboral.

Koys y Decottis (1991 citado en Blas y Risco, 2022) son investigadores que también establecieron las dimensiones del clima organizacional y que contiene medidas en relación con la percepción que tienen los involucrados, con el único propósito de describir sucesos y situaciones relacionados a las políticas del manejo del recurso humano en la organización, estas dimensiones son:

Autonomía. - La sensación de autodeterminación en relación a los procedimientos y la capacidad de tomar decisiones de manera responsable para alcanzar las metas.

Cohesión. - La sensación de unión entre los empleados en el contexto de la organización, incluyendo el deseo de los integrantes de brindar apoyo material.

Confianza. - La sensación de libertad para mantener una comunicación abierta con los integrantes de los niveles de jerarquía superior, en relación a asuntos delicados o personales, y con la intención de preservar la privacidad de tales comunicaciones.

Apoyo. - La sensación de tolerancia en el rendimiento de los integrantes, que incluye la disposición de permitir que los integrantes aprendan de sus fallos sin miedo a represalias de ninguna naturaleza.

Reconocimiento. - La percepción de que se reconoce al trabajador con un ascenso, un incremento de sueldos o alguna distinción por la contribución al desarrollo empresarial.

Justicia. - La percepción de que los manuales de funciones son equitativos y sus prácticas organizacionales no son arbitrarias.

Presión. - La interpretación de las exigencias temporales en relación con la finalización de tareas y la evaluación de los criterios de rendimiento.

Innovación. - La sensación de que se promueve el cambio y la creatividad, incluyendo la toma de riesgos en campos nuevos donde el integrante cuenta con escasa o ninguna experiencia previa.

Desempeño laboral.

Los autores mencionan que cuando se quiere medir el desempeño laboral son múltiples dimensiones que la componen y son los que resultan de la investigación, asimismo, estas son multifacéticas, sin embargo, en definitiva, podemos relacionarlos en tres dimensiones muy marcadas: **(1) desempeño de tareas:** esta dimensión hace referencia a la actitud cognitiva, la habilidad y las competencias con las que el trabajador lleva a cabo las tareas oficialmente reconocidas como correspondientes al cargo que desempeña. El empleador tiene la obligación de transmitirle y esclarecerle sus responsabilidades, funciones y metas; además de proporcionarle los recursos requeridos para su rendimiento eficaz y facilitarle la capacitación

y renovación de sus habilidades y conocimientos profesionales. **(2) desempeño contextual:** esta dimensión del desempeño laboral se refiere más a la personalidad que a las habilidades que hemos mencionado en relación al rendimiento de las funciones y **(3) conductas organizacionales:** está relacionado con una conducta deliberada del empleado que va en contra de los intereses legítimos de la entidad, pueden estar comprendidos el uso de alcohol y sustancias tóxicas, hurtos, destrucción de la propiedad, ausentismo injustificado y comportamiento inapropiado (Salgado y Cabal, 2011; Pastora, 2011).

La evaluación de desempeño es un procedimiento necesario que vamos a aplicar para medir las cualidades y conocer en qué medida el trabajador se adapta a las expectativas del cargo Chiavenato (2007) afirma:

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc. Algunos de estos conceptos son intercambiables. En resumen, la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, formal o informalmente, con cierta continuidad. Además, la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible dentro de la actividad administrativa. (p.243).

González y Vilchez (2021) mencionan que entre las causas que hacen que un personal tenga desempeño desfavorable, están las inherentes al individuo que puede ser la ausencia de

conocimiento al desarrollar una labor o la falta de cumplimiento con los plazos establecidos; así como factores externos como la falta de incentivos, pues si un empleado se siente valorado, apreciado, considerado y sus esfuerzos son tomados en cuenta, el rendimiento laboral se incrementará y alcanzará una productividad superior; también tienen impacto las políticas que lo envuelven y la carencia de un entorno agradable, que brinde seguridad y confianza al colaborador.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

Los resultados que se van a mostrar como producto de la investigación, responden a las técnicas que fueron aplicadas para el recojo y la tabulación de la información que se obtuvo para hacer la medición de cada una de las variables, teniendo como base objetivos delimitados previamente a través de la metodología de la investigación (Corona, 2016).

Fue aplicado un enfoque cuantitativo, lo que se interpreta como una manera sistemática de recopilar y someter a un examen estadístico los datos numéricos para la probanza de la hipótesis general y específicas, este tipo de enfoque se utiliza para estudiar fenómenos que pueden medirse, como la altura, el peso o las calificaciones, el enfoque cuantitativo es objetivo y está basado en hechos, no en opiniones o creencias (Hernández et al., 2014; Sánchez, 2019).

La modalidad de investigación que se aplicó fue de tipo aplicada, porque se buscó solucionar problemas existentes en base a la aplicación del conocimiento teórico divulgado con anterioridad aplicando sus herramientas metodológicas y el marco conceptual aportando conocimientos nuevos que van a enriquecer los conocimientos referentes al tratamiento de nuestro tema de investigación (Hernández et al., 2014; Vargas, 2009).

El nivel de investigación fue descriptivo, en este nivel las características y los comportamientos se describen tal como se presentan, es una información que refleja las características que se han observado y verificado, no se permite manipular las variables y a su vez fue relacional ya que se enfocó en descubrir la presencia de una relación entre las variables de clima organizacional y rendimiento laboral (Guevara et al., 2020).

El diseño fue el no experimental, según Mertens (2015) este diseño de investigación se aplica para entender y describir las conexiones entre las variables en un contexto natural y en ningún momento se permite la intervención de los investigadores para alterar la información.

Su rango temporal fue de tipo transversal, toda vez que los datos se han recogido en un solo momento (Hernández et al., 2014).

La investigación tuvo un alcance temporal con una tipología transversal Hernández et al. (2014) mencionan que está relacionado al periodo que se investiga y se efectúa la toma de la información de campo – con relación al fenómeno – en el presente estudio la información de campo se tomó en una sola ocasión.

3.2 Población y muestra

La población que se considera para este estudio son los trabajadores que tienen una vinculación directa con la entidad y están en condiciones de responder las preguntas del cuestionario planteado, según Sampieri et al. (2014) y Villasís-Keever et al. (2018) la población considerada en el planeamiento es la base para determinar la representatividad y calcular el tamaño muestral, abarca todos los casos que podrían ser medidos o analizados para responder a las preguntas de investigación planteada, es la base para seleccionar la técnica de muestreo y calcular el tamaño muestral.

Se ha contado con la participación mayoritaria del personal del área de mantenimiento y tripulantes de embarcaciones de la empresa Pesquera Caral, quienes han demostrado estar comprometidos con la institución y muestran su responsabilidad y compromiso con el desarrollo eficiente de los objetivos empresariales, en todo momento esta investigación fue desarrollada para identificar las acciones que puedan mejorar el clima organizacional, la población considerada es finita, son setenticinco trabajadores del área operativa y está conformada de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución de la población

Población

| Items | Descripción | Nº Trabajadores |
|--------------|-----------------------------------|--------------------|
| 1 | Gerencia de operaciones | 3 |
| 3 | Servicio social | 2 |
| 4 | Contabilidad | 4 |
| 5 | Logística | 5 |
| 6 | Tecnologías de la información OTI | 3 |
| 7 | Mantenimiento | 11 |
| 8 | Tripulantes de embarcaciones | 47 |
| Total | | 75 |

Fuente: Planilla de trabajadores a setiembre 2022

Los **criterios de inclusión** considerados para este estudio fue el personal operativo de la empresa Pesquera Caral, con sede en el Distrito de Chancay, de acuerdo con la planilla de colaboradores al mes de setiembre de 2022.

Los **criterios de exclusión** están referidos a los colaboradores que prestan sus servicios en la planta de producción de la empresa, pero, que no están registrados en la nómina de haberes que corresponde al mes de setiembre 2022, y a quienes, aun perteneciendo a esta planilla y por distintos motivos, se reservaron de participar en la investigación.

Según Zambrana et al. (2020) el vocablo muestra proviene del latín monstrare (mostrar) del cual se deriva el término muestreo que es una metodología para recolectar información de un segmento que representa a un todo y para mencionar la acción de aplicar el muestreo se conoce con el término muestrear.

Fue aplicado el **muestreo probabilístico** que según Otzen y Manterola (2017) es una técnica aplicada para el cálculo de muestras, es un método que se basa en principios de la estadística inferencial, donde toda la población tuvo la oportunidad de participar y la misma probabilidad de ser elegido, lo que se ve reflejado en una representación imparcial.

La muestra ha sido determinada aplicando la **fórmula estadística de cálculo muestral en una población finita** considerando el universo de la población, con una confiabilidad del

95% y tomando en cuenta un margen máximo de error que se puede tolerar que asciende al 5%, el tamaño muestral determinado fue de 63 trabajadores.

Figura 1

Fórmula estadística de la muestra

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Nota. Diseño propio

Figura 2

Cálculo del tamaño muestral

Donde:

n: Tamaño de la muestra = ¿?

N: Población = 75

Z: Nivel de confianza = 95% - 1.96

p: Variabilidad positiva = 0.5

q: Variabilidad negativa = 0.5

e: Precisión o el error = 0.05

$$n = \frac{75 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (75 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 63$$

3.3 Operacionalización de variables

El proceso de operacionalizar las variables implica transformarlas en un concepto experimental, que pueda ser medido, Arias (2012) considera que “Este tecnicismo se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable

de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores” (p.62). Las variables se operan para hacerlas cuantificables.

Variables.

La validez de las variables se basa fundamentalmente en el marco teórico y la hipótesis de evaluación, Hernández et al. (2010) afirman que las variables son características que pueden variar y los efectos de estas variaciones pueden ser medidas y siempre son derivadas de las teorías que el investigador se proponga examinar.

Variable independiente

X = Clima organizacional

El autor Rojas (2013) señala que: “Las variables independientes consideradas como las causas posibles del fenómeno que se estudia, originan diversos efectos (en variables dependientes) los cuales se encuentran relacionados entre sí y pueden repercutir bajo ciertas circunstancias en las causas” (p.139).

Interpretando al autor podemos afirmar que la causa de un deficiente desempeño laboral es la presencia de un inadecuado clima organizacional.

Tabla 2*Operacionalización de variable independiente*

| Variables | Dimensiones | Items | Escala |
|--|----------------|--|--------------|
| X: Variable Independiente: Clima Organizacional | Autonomía | Tomo decisiones para que influyan positivamente en el desempeño mi trabajo. | del 01 al 02 |
| | | Determino los estándares de ejecución de mi trabajo. | |
| | Cohesión | Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros. | del 03 al 04 |
| | | Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre los trabajadores. | |
| | Confianza | Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente. | del 05 al 06 |
| | | Mi jefe es una persona en la que puedo confiar. | |
| | Presión | Tengo mucho trabajo y poco tiempo para revisar | del 07 al 08 |
| | | En casa, temo oír sonar el teléfono, puede tratarse de algún problema en la oficina. | |
| | Apoyo | Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores. | del 09 al 10 |
| | | A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente. | |
| | Reconocimiento | Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo. | del 11 al 12 |
| | | Se trata sobre mi rendimiento solo cuando he cometido un error. | |
| | Justicia | Cuando mi jefe a despedido a alguien es porque se lo merece. | del 13 al 14 |
| | | Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables. | |
| | Innovación | Mi jefe me alienta a encontrar nuevas formas de solución a problemas antiguos. | del 15 al 16 |
| | | Mi jefe me anima a mejorar procedimientos para ejecutar las tareas. | |

Variable dependiente

Y = Desempeño Laboral

El investigador Namakforoosh (2005) menciona que: "La variable que el investigador desea explicar se considera como la variable dependiente. La variable que se espera explique el cambio de la variable dependiente es referida como la variable independiente" (p.66).

En el apartado de los resultados mencionaremos los niveles del clima organizacional en Pesquera Caral, como producto de la medición lo que nos va permitir conocer el comportamiento en el desempeño de nuestros colaboradores.

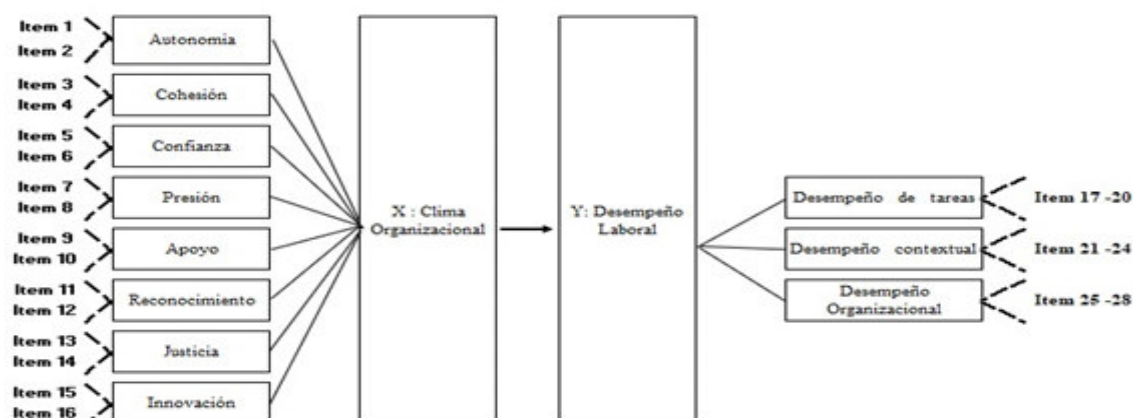
Tabla 3*Operacionalización variable dependiente*

| Variables | Dimensiones | Items | Escala |
|--|--------------------------|---|--------------|
| Y: Variable dependiente: Desempeño Laboral | Desempeño de Tareas | ¿Ud. toma decisiones de acuerdo con su conocimiento, experiencia y buen juicio? | del 17 al 20 |
| | | ¿Ud., analiza y medita bien antes de tomar alguna decisión? | |
| | | ¿Ud. planifica metas a realizar en un determinado tiempo? | |
| | Desempeño Contextual | ¿Planifica Ud. sus actividades fijando plazos para sacar mejor provecho de sus tiempos? | del 21 al 24 |
| | | ¿Promueve Ud. nuevas ideas para mejorar el proceso de atención? | |
| | | ¿Toma la iniciativa de alguna mejora antes que los demás? | |
| | | ¿Presta ayuda a sus colegas sin que ellos se la pidan? | |
| | Desempeño Organizacional | ¿Sus jefes le mandan a capacitación, para que mejore su desempeño laboral? | del 25 al 28 |
| | | ¿Ud. pone excusas para faltar a su jornada laboral? | |
| | | ¿Ud. utiliza los recursos de su institución para otras cosas? | |
| ¿Ud. mantiene su buen ánimo, en toda su jornada laboral? | | | |
| ¿Asiste puntualmente a su centro laboral? | | | |

3.4 Instrumentos

El instrumento aplicado para esta investigación, fue el cuestionario mediante el cual recopilé los datos sobre la percepción de la fuerza laboral con relación al clima organizacional.

El procedimiento contempla la creación de un cuestionario – instrumento de medición – con preguntas específicas en relación a las dimensiones y variables que van dirigidas al tamaño muestral elegido. El instrumento para alcanzar el objetivo de la investigación debe ser respondido por los participantes sin la intervención del investigador, el instrumento para la investigación cuantitativa más empleado por los investigadores es el cuestionario, así como en la investigación cualitativa lo es la entrevista, independientemente del instrumento que apliquemos, las condiciones que deben cumplir son dos la validez y confiabilidad (Hernández et al., 2014; Porto y Mosteiro, 2016).

Figura 3*Composición del instrumento*

Las respuestas obtenidas de los participante fueron medidas mediante la escala de Likert de cinco niveles, según Matas (2018) es un instrumento psicométrico que se aplica para la medición de actitudes en estudios de carácter empírico, mediante el cual se miden las dimensiones de las variables; estos fueron puntuados en la escala de números enteros entre 1 al 5, que miden la actitud del encuestado de los trabajadores de la entidad (1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre y 5=siempre), tal como lo apreciamos a continuación:

Tabla 4*Alternativas según escala Likert*

| <i>Item</i> | <i>Respuesta</i> |
|-------------|---------------------|
| <i>1</i> | <i>nunca</i> |
| <i>2</i> | <i>casi nunca</i> |
| <i>3</i> | <i>a veces</i> |
| <i>4</i> | <i>casi siempre</i> |
| <i>5</i> | <i>siempre</i> |

Fuente: cuestionario

Según Carrión et al. (2015) y Hernández et al. (2015) la validación del instrumento se refiere al grado en que un instrumento demuestra una habilidad para medir las variables a medir

y lograr resultados válidos. Su meta es verificar el nivel en que la medición refleja la idea que se está evaluando.

El instrumento fue sometido a la validación **por juicio de expertos**, que es el criterio que tienen académicos con experiencia en el desarrollo de las variables en estudio, es un aspecto clave la elección de los expertos que cuenten con experiencia y según Hernández et al. (2014) la investigación ha sido corroborada por tres expertos profesionales de la facultad de ciencias económicas, quienes han evaluado el grado en que el instrumento evalúa eficazmente lo que el investigador intentó medir, al analizar la consistencia y la conexión entre las preguntas y las dimensiones.

La confiabilidad esta referido a que el instrumento aplicado es consistentes y replicables en otros contextos de manera repetida en distintas ocasiones, la confiabilidad se evalúa mediante la aplicación del método de test y retest (Dominguez-Lara, 2016; Reidl-Martínez, 2013; Villasís-Keever et al., 2018).

Para calcular la consistencia interna de los instrumentos se aplicó la medida estadística para evaluar la confiabilidad interna, denominada alfa de Cronbach, y un valor mayor a 0.70 evidencia una buena consistencia y denota que los ítem considerados miden el mismo constructo, cuando hay ítems que no están correlacionados estos pueden ser eliminados y reemplazados para optimizar la confiabilidad González et al. (2018) y el coeficiente de Guttman, conocido como el coeficiente de las dos mitades que se obtiene de dividir el instrumento en dos mitades y un valor superior a 0.70 nos sugiere que las dos mitades están bien correlacionadas (Chaves-Barbosa y Rodríguez-Miranda, 2018).

Tabla 5*Valoración del coeficiente de Cronbach y dos mitades de Guttman*

| Intervalo al que pertenece el coeficiente de alfa de cronbach | Valoración de fiabilidad de los ítems analizados |
|---|--|
| [0 ; 0,5] | Inaceptable |
| [0,5 ; 0,6] | Pobre |
| [0,6 ; 0,7] | Débil |
| [0,7 ; 0,8] | Aceptable |
| [0,8 ; 0,9] | Bueno |
| [0,9 ; 1,0] | Excelente |

Fuente: Chaves-Barbosa y Rodríguez-Miranda (2018)

3.5 Procedimientos

Según Romero-Saldaña (2016) la prueba para la medición de la bondad de ajuste se aplica para contrastar la procedencia de la información que manejamos y confirmar si corresponden al tipo exponencial, binomial, de Poisson o de una distribución normal y si el tipo se ajusta a las características particulares de la investigación.

Se ha aplicado la prueba de significación estadística de la prueba de normalidad, de Kolmogorov Smirnov (K – S) que se aplica para variables cuantitativas cuando el tamaño muestral de la investigación fue mayor a 50 personas, en este caso para los niveles de libertad se muestra 63p. en este caso el p-valor para las dos variables es menor que el alfa que es el 5%, por lo tanto las variables no tienen una distribución normal y de acuerdo a las reglas estadísticas la medición de la correlación se empleará la Rho se Spearman.

Tabla 6*Normalidad: Prueba de Kolmogórov-Smirnov*

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Clima_Organiz | 0,151 | 63 | 0,001 | 0,952 | 63 | 0,016 |
| Desempeño_Laboral | 0,117 | 63 | 0,032 | 0,970 | 63 | 0,124 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Spss V.25

3.6 Análisis de datos

El análisis descriptivo se realizó mediante la generación de gráficos en Excel. Con base en la data ingresada, se identificó la composición de las alternativas respuesta adecuados al instrumento previamente tabulados, por lo que deben ser interpretados para cada ítem.

El análisis inferencial se ejecutó a través de la prueba estadística de hipótesis, en este caso en particular, ha sido aplicado el coeficiente rho de Spearman el cual determina el nivel de correlación entre las variables medidas en un intervalo que será interpretado con la ayuda de una tabla que ha sido consensuada por la comunidad científica, a través de la cual las alternativas son aceptar o en su caso rechazar la hipótesis planteada por el investigador.

La medición del grado de correlación se realizó, mediante el coeficiente de correlación de Spearman (rho de Spearman), y cuya explicación a la información recolectada se basó en la tabla creada por Martínez y Campos (2015) que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 7

Interpretación del coeficiente de Spearman

| Valor de rho | Significado |
|---------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.90 a -0.99 | Correlación negativa muy alta |
| -0.70 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -0.40 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.20 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.20 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.40 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.70 a 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.90 a 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Fuente: Martínez y Campos (2015)

3.7 Consideraciones éticas

Para Santi (2016) el respeto a la confidencialidad es la garantía que tiene el encuestado que la información brindada al investigador no será divulgada sin su consentimiento. respecto al anonimato indica que no se va a establecer de ninguna manera la relación entre la información recolectada y quien la emitió, son considerandos aplicados en esta investigación. La información obtenida luego de procesarlas fue real y veraz, los trabajadores respondieron de manera libre y espontánea y de acuerdo con su criterio. Este estudio ha honrado la propiedad intelectual de los autores y las fuentes utilizadas, a través de la utilización de las referencias y citas conforme a la normativa de las reglas APA.

Según Ramírez y Jiménez (2016) los trabajadores que se sometieron a la encuesta serán informados oportunamente sobre el uso que se darán a sus respuestas, a través del comunicado del consentimiento informado, como una manera de considerar los principios éticos en la investigación.

IV RESULTADOS

Tabla 8

Resultados descriptivos por variable

| Clima Organizacional | Desempeño Laboral | | | | | | Total | |
|----------------------|-------------------|-------------|-----------|-------------|---------------|-------------|-----------|--------------|
| | Deficiente | | Eficiente | | Muy eficiente | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Malo | 8 | 12,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 8 | 12,7 |
| Regular | 0 | 0,0 | 18 | 28,6 | 0 | 0,0 | 18 | 28,6 |
| Bueno | 0 | 0,0 | 22 | 34,9 | 0 | 0,0 | 22 | 34,9 |
| Muy bueno | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 15 | 23,8 | 15 | 23,8 |
| Total | 8 | 12,7 | 40 | 63,5 | 15 | 23,8 | 63 | 100,0 |

Fuente. Spss v.25

Las variables clima organizacional y desempeño laboral confluyen en las categorías regular/eficiente y bueno/eficiente, donde se ubican el 63.5% del personal, lo que permite inferir al investigador que ante un clima laboral óptimo el rendimiento en el trabajo de los empleados de Pesquera Caral será eficiente, esta tendencia se mantiene cuando se trata de un muy buen clima organizacional el 23.8% el personal evidencia un desempeño muy eficiente, el hallazgo de la investigación revela una correlación positiva directa en el sentido que cuando mejora el clima organizacional el rendimiento en el trabajo también va a mejorar.

Figura 4

Resultados descriptivos por variable

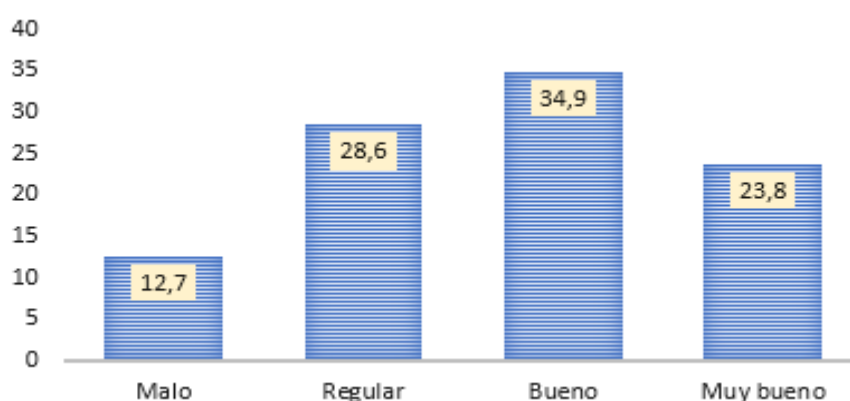


Tabla 9*Descriptivo Autonomía vs Desempeño laboral*

| D1: Autonomía | Desempeño Laboral | | | | | | Total | |
|---------------|-------------------|------------|-----------|-------------|---------------|-------------|-----------|--------------|
| | Deficiente | | Eficiente | | Muy eficiente | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Malo | 3 | 4,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 3 | 4,8 |
| Regular | 0 | 0,0 | 16 | 25,4 | 0 | 0,0 | 16 | 25,4 |
| Bueno | 0 | 0,0 | 23 | 36,5 | 0 | 0,0 | 23 | 36,5 |
| Muy bueno | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 21 | 33,3 | 21 | 33,3 |
| Total | 3 | 4,8 | 39 | 61,9 | 21 | 33,3 | 63 | 100,0 |

Fuente. Spss v.25

Esta dimensión evalúa la autonomía que tiene el trabajador de Pesquera Caral, frente a los procedimientos y las prioridades que le es asignada en sus labores, el 61.9% considera que el desempeño será eficiente cuando se permita que el colaborador tenga cierta influencia, basada en su experiencia para el desarrollo de sus labores.

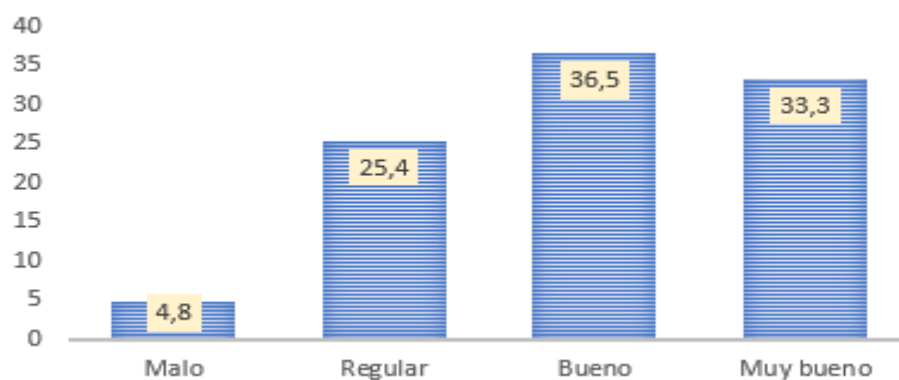
Figura 5*Descriptivo Autonomía vs Desempeño laboral*

Tabla 10*Descriptivo Cohesión vs Desempeño laboral*

| D2: Cohesión | Desempeño Laboral | | | | | | Total | |
|--------------|-------------------|-------------|-----------|-------------|---------------|-------------|-----------|--------------|
| | Deficiente | | Eficiente | | Muy eficiente | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Malo | 9 | 14,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 9 | 14,3 |
| Regular | 0 | 0,0 | 10 | 15,9 | 0 | 0,0 | 10 | 15,9 |
| Bueno | 0 | 0,0 | 15 | 23,8 | 0 | 0,0 | 15 | 23,8 |
| Muy bueno | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 29 | 46,0 | 29 | 46,0 |
| Total | 9 | 14,3 | 25 | 39,7 | 29 | 46,0 | 63 | 100,0 |

Fuente. Spss v.25

La tabla de contingencia evalúa el comportamiento de los trabajadores de Pesquera Caral, con respecto a la dimensión cohesión que se manifiesta en el comportamiento voluntario de brindar apoyo a su entorno, se muestra la confluencia entre las categorías muy bueno/muy eficiente con un 46% que configura una relación positiva directa.

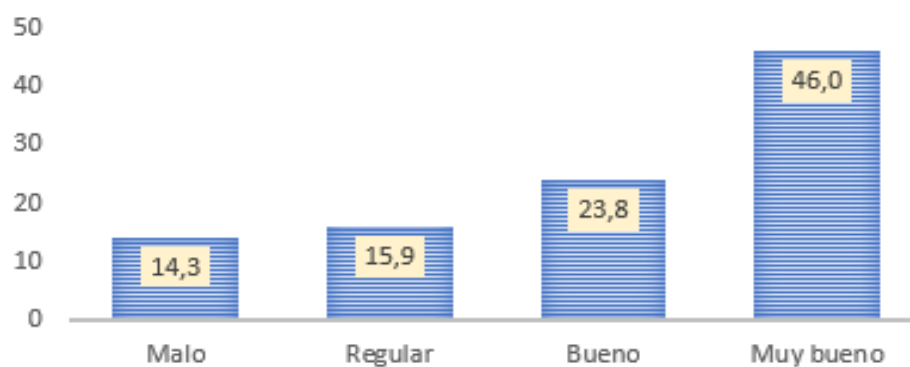
Figura 6*Descriptivo Cohesión vs Desempeño laboral*

Tabla 11*Descriptivo Confianza vs Desempeño laboral*

| D3: Confianza | Desempeño Laboral | | | | | | Total | |
|---------------|-------------------|-----|-----------|------|---------------|------|-------|-------|
| | Deficiente | | Eficiente | | Muy eficiente | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Malo | 6 | 9,5 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 6 | 9,5 |
| Regular | 0 | 0,0 | 14 | 22,2 | 0 | 0,0 | 14 | 22,2 |
| Bueno | 0 | 0,0 | 21 | 33,3 | 0 | 0,0 | 21 | 33,3 |
| Muy bueno | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 22 | 34,9 | 22 | 34,9 |
| Total | 6 | 9,5 | 35 | 55,6 | 22 | 34,9 | 63 | 100,0 |

Fuente. Spss v.25

La dimensión confianza de la variable CO, muestra las categorías bueno/eficiente y muy bueno/muy eficiente con el 33.3% y 34.9% respectivamente, lo que indica la importancia que tiene la comunicación en los niveles organizacionales de Pesquera Caral que se traduce en una alta confianza.

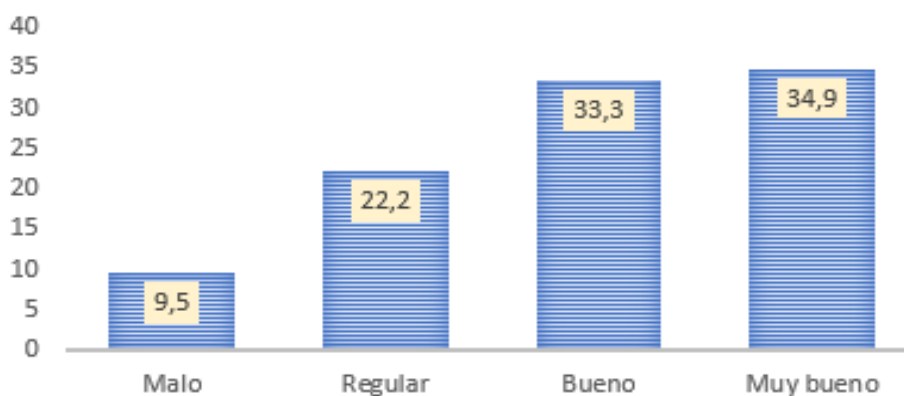
Figura 7*Descriptivo Confianza vs Desempeño laboral*

Tabla 12*Descriptivo Apoyo vs Desempeño laboral*

| D4: Apoyo | Desempeño Laboral | | | | | | Total | |
|--------------|-------------------|------------|-----------|-------------|---------------|-------------|-----------|--------------|
| | Deficiente | | Eficiente | | Muy eficiente | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Malo | 6 | 9,5 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 6 | 9,5 |
| Regular | 0 | 0,0 | 14 | 22,2 | 0 | 0,0 | 14 | 22,2 |
| Bueno | 0 | 0,0 | 13 | 20,6 | 6 | 9,5 | 19 | 30,2 |
| Muy bueno | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 24 | 38,1 | 24 | 38,1 |
| Total | 6 | 9,5 | 27 | 42,9 | 30 | 47,6 | 63 | 100,0 |

Fuente. Spss v.25

La dimensión apoyo de la variable independiente, muestra el nivel más alto en la categoría 'muy bueno' y 'muy eficiente' con un 38.1% de las 63 personas encuestadas, lo que el autor interpreta como que el desempeño del trabajador de Pesquera Caral será muy eficiente cuando percibe que su entorno empresarial le brinda su apoyo.

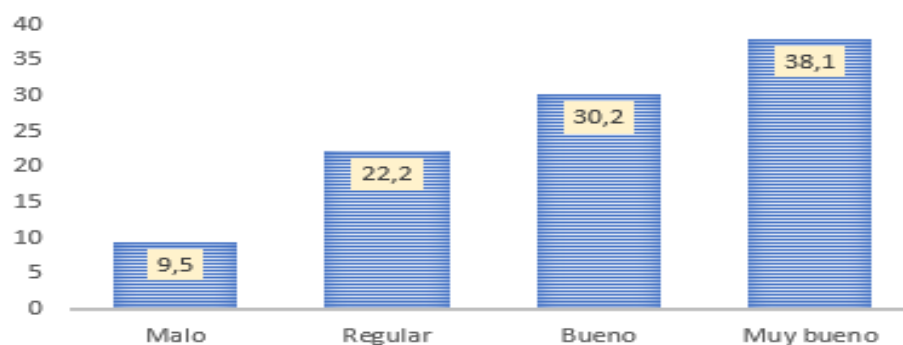
Figura 8*Descriptivo Apoyo vs Desempeño laboral*

Tabla 13*Descriptivo Reconocimiento vs Desempeño laboral*

| D5: Reconocimiento | Desempeño Laboral | | | | | | Total | |
|--------------------|-------------------|-------------|-----------|-------------|---------------|-------------|-----------|--------------|
| | Deficiente | | Eficiente | | Muy eficiente | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Malo | 11 | 17,5 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 11 | 17,5 |
| Regular | 0 | 0,0 | 17 | 27,0 | 0 | 0,0 | 17 | 27,0 |
| Bueno | 0 | 0,0 | 21 | 33,3 | 0 | 0,0 | 21 | 33,3 |
| Muy bueno | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 14 | 22,2 | 14 | 22,2 |
| Total | 11 | 17,5 | 38 | 60,3 | 14 | 22,2 | 63 | 100,0 |

Fuente. Spss v.25

La tabla de contingencia entre la dimensión 'reconocimiento' y la variable dependiente 'desempeño laboral' nos muestra que la medición más alta para el desempeño se sitúa en la categoría 'eficiente' con 60.3% de las 63 personas participantes en la encuesta, lo que se interpreta que el trabajador de Pesquera Caral al recibir un reconocimiento por su contribución, siente una satisfacción y esa actitud repercute positivamente en un desempeño eficiente en su labor.

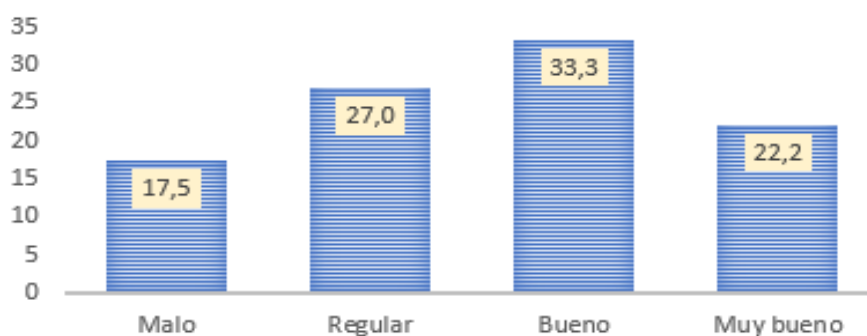
Figura 9*Descriptivo Reconocimiento vs Desempeño laboral*

Tabla 14*Descriptivo Justicia vs Desempeño laboral*

| D6: Justicia | Desempeño Laboral | | | | | | Total | |
|--------------|-------------------|------------|-----------|-------------|---------------|-------------|-----------|--------------|
| | Deficiente | | Eficiente | | Muy eficiente | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Malo | 4 | 6,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 6,3 |
| Regular | 0 | 0,0 | 29 | 46,0 | 0 | 0,0 | 29 | 46,0 |
| Bueno | 0 | 0,0 | 21 | 33,3 | 0 | 0,0 | 21 | 33,3 |
| Muy bueno | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 9 | 14,3 | 9 | 14,3 |
| Total | 4 | 6,3 | 50 | 79,4 | 9 | 14,3 | 63 | 100,0 |

Fuente. Spss v.25

La tabla de consistencia adjunta de la relación de la dimensión 'justicia' de la variable independiente y el 'desempeño laboral', muestra la importancia de la percepción de la equidad en el centro laboral, donde se eviten las prácticas que se configuren como arbitrariedades, estas arbitrariedades causan una respuesta negativa por parte del trabajador es así como el 79.4% de los trabajadores encuestados de Pesquera Caral, ante la presencia de una 'regular' y 'buena' percepción de justicia responden con un 'eficiente' desempeño laboral.

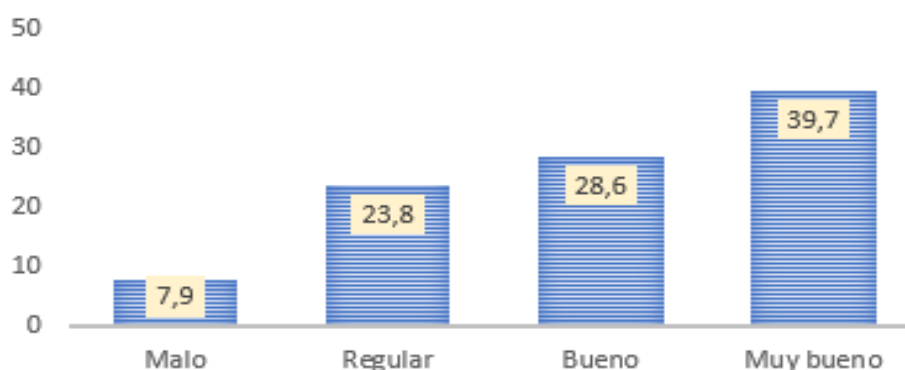
Figura 10*Descriptivo Justicia vs Desempeño laboral*

Tabla 15*Descriptivo Presión vs Desempeño laboral*

| D7: Presión | Desempeño Laboral | | | | | | Total | |
|-------------|-------------------|------|-----------|------|---------------|------|-------|-------|
| | Deficiente | | Eficiente | | Muy eficiente | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Malo | 28 | 44.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 28 | 44.4 |
| Regular | 0 | 0.0 | 14 | 22.2 | 0 | 0.0 | 14 | 22.2 |
| Bueno | 0 | 0.0 | 8 | 12.7 | 3 | 4.8 | 11 | 17.5 |
| Muy bueno | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 10 | 15.9 | 10 | 15.9 |
| Total | 28 | 44.4 | 22 | 34.9 | 13 | 20.6 | 63 | 100.0 |

Fuente. Spss v.25

Esta tabla evalúa la dimensión presión de la variable independiente frente al desempeño laboral, cuando el trabajador siente que los plazos para cumplir con las demandas de la producción, se acortan entonces no se siente cómodo, el 44.4% de los trabajadores manifiesta un deficiente desempeño laboral frente a una presión sostenida en el tiempo.

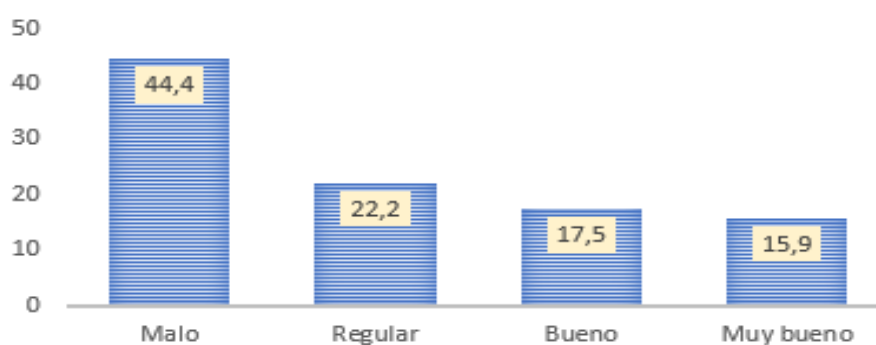
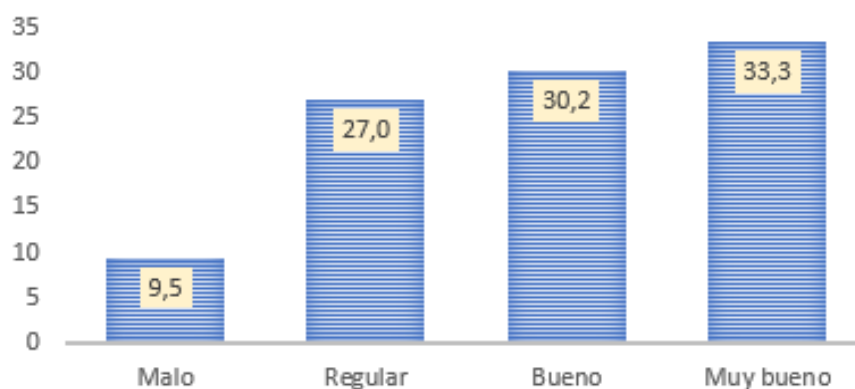
Figura 11*Descriptivo Presión vs Desempeño laboral*

Tabla 16*Descriptivo Innovación vs Desempeño laboral*

| D8: Innovación | Desempeño Laboral | | | | | | Total | |
|----------------|-------------------|------------|-----------|-------------|---------------|-------------|-----------|--------------|
| | Deficiente | | Eficiente | | Muy eficiente | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Malo | 6 | 9,5 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 6 | 9,5 |
| Regular | 0 | 0,0 | 17 | 27,0 | 0 | 0,0 | 17 | 27,0 |
| Bueno | 0 | 0,0 | 19 | 30,2 | 0 | 0,0 | 19 | 30,2 |
| Muy bueno | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 21 | 33,3 | 21 | 33,3 |
| Total | 6 | 9,5 | 36 | 57,1 | 21 | 33,3 | 63 | 100,0 |

Fuente. Spss v.25

Los 63 trabajadores encuestados de Pesquera Caral, se han mostrado partidarios del cambio en base a la creatividad del personal que es aplicado a la optimización de procesos, en la tabla de consistencia adjunta, sobre el comportamiento de la dimensión innovación de la variable clima organizacional frente a la variable desempeño laboral, el personal se ha mostrado muy de acuerdo con la innovación en virtud al 57.1% y el 33.1% que ante una buena innovación han experimentado un eficiente y muy eficiente desempeño laboral.

Figura 12*Descriptivo Innovación vs Desempeño laboral*

Pruebas de contraste de Hipótesis

Tabla 17

Prueba de contraste de Hipótesis General

| | | | Clima organizacional | Desempeño laboral |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,725** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | N | 63 | 63 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,725** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | | N | 63 | 63 |

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

El análisis de Spearman (Rho) mide el grado de asociación y dirección de una relación bivariada, los valores de medición están comprendidas entre +1 -1 y cuando el coeficiente se acerca al 0, esta relación será más débil, para la presente estudio el exponente de correlación Rho es ,725 que de acuerdo a la – tabla 7 – de Martínez Campos (2015) se interpreta como que ambas variables tienen correlación positiva alta, por otro lado, el nivel alfa, conocido como el grado de Significancia asintótica, nos indica que establecido el error tolerable para la presente investigación – 5% – aplicaremos la regla de contrastación estadística inferencial que establece que cuando el pvalor resultante es igual o menor al 0,05 –en este caso 0.000 – la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de las hipótesis específicas

Tabla 18

Correlación Autonomía y el Desempeño laboral

| | | | Autonomía | Desempeño laboral |
|--------------------|-------------------|-----------------------------|-----------|----------------------|
| Rho de Spearman | Autonomía | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,706** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | N | 63 | 63 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,706** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | | N | 63 | 63 |

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

La prueba no paramétrica que se aplica para hacer la medición de la correlación bivariada es el Rho de Spearman, los valores de medición están en el rango de entre +1 -1 que en el presente caso muestra un coeficiente ,706 que muestra la medición de la dimensión 'Autonomía' y la variable dependiente lo que según la interpretación de Martínez Campos (2015), en – tabla 7– , corresponde a la presencia de una correlación positiva alta, asimismo, la sig. Asintótica (bilateral) que es la que nos señala que cuando el valor alfa es menor o igual al coeficiente ,05 existe consistencia y demuestra que existe una relación entre ambas, este análisis descriptivo nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 19

Correlación Cohesión y Desempeño laboral

| | | | Cohesión | Desempeño laboral |
|--------------------|-------------------|-----------------------------|----------|----------------------|
| Rho de Spearman | Cohesión | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,807** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | N | 63 | 63 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,807** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | | N | 63 | 63 |

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

El estudio de Spearman (Rho) determina el nivel de correlación entre dos variables y los valores de medición están comprendidas entre +1 -1 que es el caso del coeficiente ,807 que muestra la medición de la dimensión 'Cohesión' y la variable 'desempeño laboral', que según en interpretación de tabla de Martínez Campos (2015), presenta una correlación positiva de intensidad alta, la sig. Asintótica (bilateral) que nos indica que cuando el valor alfa sea menor o igual a ,05 demuestra que entre ambos valores que fueron sujetos a la prueba de Rho, existe la presencia de una relación, este análisis descriptivo nos permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 20

Correlación confianza y Desempeño laboral

| | | | Confianza | Desempeño laboral |
|--------------------|-------------------|----------------------------|-----------|----------------------|
| Rho de Spearman | Confianza | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,753** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | N | 63 | 63 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,753** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | | N | 63 | 63 |

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

La prueba no paramétrica que se aplica para medir el nivel de correlación bivariada es el Rho de Spearman, los valores de medición están en el rango de entre +1 -1 que en el presente caso muestra un coeficiente ,753 para la dimensión 'Confianza' y la variable 'desempeño laboral', según – tabla 7– de Martínez y Campos (2015), presenta una correlación positiva de intensidad alta, la regla de la sig. Asintótica (bilateral) muestra que ante la presencia de un valor alfa menor o igual a ,05 nos debemos permitir rechazar la hipótesis nula.

Tabla 21*Correlación Apoyo y el Desempeño laboral*

| | | | Apoyo | Desempeño laboral |
|--------------------|-------------------|-----------------------------|--------|----------------------|
| Rho de Spearman | Apoyo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,768** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | N | 63 | 63 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,768** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | | N | 63 | 63 |

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

El análisis inferencial que se realiza mediante la prueba estadística de Spearman (Rho) hace la medición del grado en que están correlacionadas dos variables y nos indica que los valores de medición deben estar en un rango de entre +1 -1 que para este caso nos muestra un coeficiente ,768 en la dimensión 'Apoyo' y la variable 'desempeño laboral', de acuerdo a la interpretación de Martínez y Campos (2015) en la tabla – tabla 7 – presenta una correlación positiva de intensidad alta, la regla de la sig. Asintótica (bilateral) muestra que cuando el valor alfa sea menor o igual a ,05 demuestra que existe una relación bivariada, este estudio descriptivo nos brinda la posibilidad de aceptar la hipótesis complementaria.

Tabla 22*Correlación Reconocimiento y Desempeño laboral*

| | | | Reconocimiento | Desempeño laboral |
|--------------------|-------------------|-----------------------------|----------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Reconocimiento | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,658** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | N | 63 | 63 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,658** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | | N | 63 | 63 |

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

El análisis inferencial se desarrolla mediante la prueba de Spearman (Rho) que mide el grado en que están relacionadas dos variables y donde los rangos de medición se sitúan entre +1 -1 que para el presente estudio es ,658 que se muestra luego de medir la dimensión 'Reconocimiento' y la variable 'desempeño laboral', de acuerdo con la tabla de Martínez Campos (2015) sobre su interpretación tomada de – tabla 7– estamos en presencia de una correlación positiva de intensidad moderada, por otro lado, la regla de la sig. Asintótica (bilateral) muestra que ante la presencia de un valor alfa menor o igual a ,05 nos debemos permitir aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 23

Correlación Justicia y el Desempeño laboral

| | | | Justicia | Desempeño laboral |
|--------------------|-------------------|-----------------------------|----------|----------------------|
| Rho de Spearman | Justicia | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,736** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | N | 63 | 63 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,736** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | | N | 63 | 63 |

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

De acuerdo a la prueba no paramétrica que se aplica para hacer la medición del nivel de correlación bivariada conocida como el Rho de Spearman, donde los rangos de medición están entre +1 -1 que en el presente caso muestra un coeficiente ,736 para la dimensión 'Justicia' y la variable 'desempeño laboral', de acuerdo a la – tabla 7– de Martínez y Campos (2015), presenta una correlación positiva de intensidad alta, asimismo, la regla de la sig. Asintótica (bilateral) muestra que ante la presencia de un valor alfa menor o igual a ,05 nos debemos permitir rechazar la hipótesis nula.

Tabla 24*Correlación Presión y el Desempeño laboral*

| | | | Presión | Desempeño laboral |
|--------------------|-------------------|-----------------------------|---------|----------------------|
| Rho de Spearman | Presión | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,679** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | N | 63 | 63 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,679** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | | N | 63 | 63 |

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

La prueba de Spearman (Rho) mide la intensidad de correlación de dos variables y los valores de medición están comprendidas entre +1 -1 que es el caso del coeficiente ,679 que muestra la medición de la dimensión Presión y la variable desempeño laboral lo que según lo mencionado por Martínez y Campos (2015), en – tabla 7– , lo interpreta como correlación positiva moderada, por otro lado, la sig. Asintótica (bilateral) que es la que nos señala que cuanto el valor alfa es menor o igual al coeficiente ,05 es consistente y demuestra que existe una relación entre ambas, este análisis descriptivo nos permite aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 25*Correlación Innovación y el Desempeño laboral*

| | | | Innovación | Desempeño laboral |
|--------------------|-------------------|-----------------------------|------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Innovación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,716** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | N | 63 | 63 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,716** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | | N | 63 | 63 |

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

La prueba no paramétrica que se aplica para hacer la medición del nivel de correlación bivariada entre dos variables es el Rho de Spearman, los valores de esta medición están en el rango de entre +1 -1 que en el presente caso muestra un coeficiente ,716 entre la 'dimensión Innovación' y la variable dependiente 'Desempeño laboral', que según Martínez y Campos (2015), en – tabla 7– , lo interpreta como correlación positiva alta.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Las entidades privadas y públicas en nuestro país actualmente, están operando con métodos tradicionales de gestión, los actuales paradigmas de la gestión empresarial le atribuyen un rol preponderante al manejo del capital humano, para la obtención de un rendimiento satisfactorio de las tareas encomendadas, de acuerdo a las teorías del desempeño los empleados necesitan un ambiente laboral adecuado, tener un buen trato y la consideración del empleador en relación a la satisfacción de sus necesidades como proveedor de un grupo humano, existen elementos que afectan de manera directa su rendimiento en el trabajo y, por ende, en el éxito o fracaso de la administración.

De acuerdo a la Tabla 8 las variables en cuestión que han sido contrastadas para evaluar la hipótesis general de la investigación, muestran que el 63.5% de los encuestados concuerdan en que a un buen clima organizacional hay una correspondencia con el desempeño, asimismo, en la estadística descriptiva, se trabajó con el estadístico Rho de Spearman que muestra un coeficiente de ,725 lo que se interpreta según Tabla 7 que se presenta una correlación positiva significativa entre las variables que se han evaluado.

Por otro lado, Aguinaga (2021) obtuvo resultados similares, en la investigación realizada con el objeto de determinar el grado de correlación del clima organizacional y desempeño laboral en salados y dulces EIRL, el investigador ha concluido afirmando que la evidencia obtenida permite afirmar que la evidencia estadística analizada es suficiente y se da entre ambas variables una relación significativa positiva directa, lo que al igual que la investigación en Pesquera Caral permite cumplir con el objetivo del proyecto.

Los hallazgos de esta investigación se apoyan en los obtenidos por Acosta (2021) quien realizó un estudio para medir el grado de influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral en un grupo de trabajo de un Banco Colombiano, el estudio con similares características en relación a las técnicas e instrumentos aplicados a la investigación de Pesquera

Caral, llega a determinar el hallazgo de la existencia de evidencia que sustenta que la variable independiente ejerce una influencia significativa en el desempeño del personal.

Los hallazgos de los investigadores citados, donde se obtuvieron resultados concordantes con el de pesquera caral, son reforzados por lo manifestado por Brizuela y Torres (2020) que en una investigación relacionada a la variable clima organizacional, han manifestado que:

mantener un clima organizacional favorable es algo fundamental para el personal que labora en una determinada organización, empresa o institución, y es un tema que ha ganado la atención de muchos superiores, directores y/o gerentes, ya que diagnosticarlo a tiempo y adecuadamente permite resolver y evitar problemas a corto y largo plazo. (p.63).

VI. CONCLUSIONES

▪ Los hallazgos derivados de la tabulación y la evaluación de la información adquirida a través de la prueba no paramétrica del Rho de Spearman, son concluyentes y han establecido la influencia de la correlación entre las dos variables para la hipótesis general planteada inicialmente reflejando que si existe influencia entre ambas en virtud al coeficiente de Spearman del ,725.

▪ Del mismo modo, los resultados para esta primera hipótesis específica se confirman, y ha sido demostrado que hay un impacto entre la dimensión de la autonomía y la variable desempeño laboral en Pesquera Caral, al presentar una correlación positiva alta respaldada por la resultante de practicar la prueba no paramétrica – Rho de Spearman– que ha determinado un coeficiente de ,706.

▪ Asimismo, se ha confirmado el supuesto del investigador, para la segunda hipótesis específica, estableciéndose la existencia de influencia entre la dimensión cohesión y el desempeño laboral, respaldado por la prueba de Rho de Spearman en el estadístico Spss que nos revela el hallazgo de la existencia de correlación positiva de intensidad alta ,807 y una Sig. Asintótica bilateral menor al ,05.

▪ Del mismo modo, se ha establecido que existe influencia entre la dimensión confianza y la variable dependiente – tercera hipótesis específica – en Pesquera Caral, avalada por la existencia de una relación positiva alta respaldada por el coeficiente de Spearman de ,753.

▪ Asimismo, se ha confirmado la cuarta hipótesis específica estableciéndose la existencia de influencia entre la dimensión apoyo y el desempeño laboral, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman que muestra un coeficiente de ,768 que nos indica que estamos frente a la presencia de una correlación positiva de intensidad alta, que demuestra la existencia de la relación bivariada.

▪ Del mismo modo, se ha demostrado que la dimensión tiene un impacto entre la dimensión reconocimiento y la variable desempeño laboral – quinta hipótesis específica – avalada por la presencia de una correlación positiva con intensidad moderada, que se sustenta por el coeficiente de Spearman de ,658.

▪ Del mismo modo, se ha demostrado que hay existencia entre la dimensión justicia y la variable desempeño laboral – sexta hipótesis específica – en virtud a la presencia de correlación positiva alta, que se respalda por el coeficiente de Spearman de ,736, y una Sig. Asintótica bilateral que es menor al ,05.

▪ Del mismo modo, ha quedado demostrado que la dimensión tiene un impacto entre la dimensión presión y la variable desempeño laboral – séptima hipótesis específica – avalada por la presencia de correlación positiva moderada, que se sustenta por el coeficiente de Spearman de ,679.

▪ Del mismo modo, ha quedado establecido para la – octava hipótesis específica – que la dimensión tiene un impacto entre la innovación y la variable desempeño laboral en Pesquera Caral, en virtud a la presencia de correlación positiva alta, que se respalda por el coeficiente de Spearman de ,716.

VII. RECOMENDACIONES

▪ Los hallazgos descritos muestran la relevancia de fomentar la creación de un buen ambiente laboral que genera la motivación y el compromiso de los trabajadores con los objetivos señalados en el planeamiento empresarial, **se recomienda** a los gestores de Pesquera Caral a plantear oportunamente las bases para mejorar las condiciones actuales con respecto a la evaluación de desempeño.

▪ El reconocimiento del desempeño tiene un alto potencial para motivar la eficiencia y la eficacia de los colaboradores, lo cual contribuirá al éxito de la entidad y en base a los hallazgos descritos en el apartado de resultados, **se recomienda** a la administración de Pesquera Caral a seguir promoviendo un clima organizacional favorable para generar mejoras continuas en el desempeño laboral.

▪ **Se recomienda** a la administración de Pesquera Caral la implementación de nuevas estrategias para mantener la iniciativa de los trabajadores, basado en el hallazgo de la relación positiva entre las dos variables, manteniendo la confianza, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento y el fomento de la innovación para encontrar procesos creativos para el desarrollo de las tareas rutinarias.

▪ **Se recomienda** a la administración de Pesquera Caral que considere promover periódicamente el reconocimiento al buen desempeño del trabajador, puede ser con un ascenso, incremento salarial o una mención que lo motive a continuar esforzándose y dar lo mejor sí.

▪ **Se recomienda** el dialogo constante entre la administración y la fuerza laboral, como una herramienta efectiva para considerar las recomendaciones y reclamos del personal y fortalecer la confianza, en el sentido de que son bienvenidos las sugerencias del trabajador.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta , L. (2021). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores del Banco caja social de la oficina*. [Tesis de maestría, Universidad de Nariño Colombia].
<http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/5098>
- Aguinaga, C. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa salados y dulces EIRL*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal].
<https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5815/TESIS%20Aguinaga%20Vargas%2c%20Cesar%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Ed. Episteme.
- Arias, H. (2020). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad privada*. [Tesis de maestria. Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43145>
- Astudillo, N. S. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la unidad renal pasal patiño salvador*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13683/1/T-UCSG-POS-MGSS-209.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Editorial Patria.
- Baño, A. G. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la red de plazas y mercados del Cantón Ambato*. [Tesis de maestria, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31970/1/096%20GTH.pdf>

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). Editorial Pearson Educación.
- Blas, G. M., & Risco, B. M. (2022). *Estudio de la percepción de las dimensiones del clima organizacional basadas en el modelo de Koys y Decottis en una empresa outsourcing de cobranzas, Lima 2021*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú].
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24307/BLAS_CHAVEZ_RISCO ESTRADA%20\(1\).pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24307/BLAS_CHAVEZ_RISCO ESTRADA%20(1).pdf?sequence=1)
- Brizuela, F., & Torres, L. (2020). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la dirección general de recursos humanos. *Panel Revista de Administración y economía*, 2(1), 62-74. doi:<https://doi.org/10.33996/panel.v2i1.6>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas.
- Cañete, E., Guilhem, D., & Brito, K. (2012). Consentimiento informado: algunas consideraciones actuales. *Acta Bioethica*, 1(18), 121-127.
<http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2012000100011>
- Carrión, C., Soler, M., & Aymerich, M. (2015). Análisis de la validez de contenido de un cuestionario de evaluación del aprendizaje basado en problemas. Un enfoque cualitativo. *Formación universitaria*, 8(1).
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062015000100003
- Cavero, M. I. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Poder judicial de Ica*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica]. <https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6fa157f5-83d4-4005-83f8-39b840bb9bb0/content>

- Chaves-Barbosa, E., & Rodríguez-Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Ensayos Pedagógicos*, 1(XIII), 71-106. <https://dx.doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (8va ed.). McGraw-Hill.
- Corona, J. (2016). Notes on research methods. *MediSur*, 1(14), 81-83. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016
- Diaz, O. G. (2020). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Servicios generales Esiel sac*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Angeles Chimbote]. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/19347/DIVISION_TRABAJO_DIAZ_CABELLO_OMAR_YOVANNI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dominguez-Lara, S. (2016). The importance of reporting validity and reliability in empirical research. *Revista Cubana de Enfermería*, 3(32). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000300001
- Fabara, G., Jaramillo, C., & Falcón, R. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la empresa municipal cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa pública. *Revista 593 Digital Publisher CEIT.*, 5(6), 77-89. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.255>
- González, I., Otondo, M., Ortiz, R., & Araneda, A. (2018). Escala de medición del impacto de la retroalimentación en el aprendizaje. *Espacios*, 49(39), 35-46. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n49/18394935.html>
- González, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*(51). <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>

- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., & Castro, N. E. (2020). Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory, and action research). *Recimundo*, 4(3), 163-173. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. ed.). Editorial Mc Graw-Hill.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional* (7ma. ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Editorial Devito.
- Lucana, Z. L. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa parinacochas en el año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica]. <https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9943a079-3309-46da-9db7-06ead1616aef/content>
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista mexicana de Ingeniería Biomédica*, 3(36), 181-191. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>
- Mertens, D. (2015). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Sage publications. (4ta. ed.). Sage Publicacións.
- Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa.
- Ochoa, A. R., & Vicuña, C. S. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Shons*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional Mayor de San

Marcos].

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16858/Ochoa_ha.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2). <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of morphology*, 1(35), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de Supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 83-95. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1746/6-PRISCILA46>
- Pastora, V. (2011). La evaluación del desempeño en el estatuto básico del empleado público. Aproximación a alguno de sus aspectos mas destacados. *Cemsi*, 10, 9. <https://revista.cemci.org/numero-10/pdf/doc1.pdf>
- Porto, A. M., & Mosteiro, M. J. (2016). Investigación e innovación en la educación actual. *Revista Redipe*, 5(7), 17-33. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/24>
- Ramírez, R., & Jiménez, H. (2016). Plagiarism and self-plagiarism. A reflexión. *Historia Regional y Local*, 16(8), 273-283. <http://www.scielo.org.co/pdf/histo/v8n16/v8n16a09.pdf>

- Reidl-Martínez, L. (2013). Reliability of measurement. *Investigación en educación médica*, 6(2), 107-111. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000200007
- Rodríguez, D. (2021). *Diagnostico Organizacional* (8va. ed.). Universidad Católica de Chile.
- Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Edit. Plaza y Valdéz.
- Romero-Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista enfermería del trabajo*, 3(6), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Revista ACIMED*, 20(4), 67-75. <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Salgado, J., & Cabal, Á. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 77-79. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a1.pdf>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). McGraw-Hill Educación.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria.*, 1(13), 102-122. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162019000100008&script=sci_arttext
- Santi, M. F. (2016). Controversias éticas en torno a la privacidad, la confidencialidad y el anonimato en investigación social. *Revista de Bioética y Derecho*, 1(37), 5-21. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78346079002>

- Sarıköse, S., & Göktepe, N. (2022). Effects of nurses' individual, professional and work. *31*(5-6), 633-641.
- Toca, C., & Carrillo, J. (2009). Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. *Civilizar*, *9*(17), 117-136. <http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v9n17/v9n17a08.pdf>
- Vargas, Z. R. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, *33*(1), 155-165.
- Villasís-Keever, M., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, *4*(65), 414-421. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902018000400414
- Zambrana, A., Avilés, S., Gumucio, F., Luizaga, M., Pineda, P., & Illanes, D. (2020). Muestreo aleatorio de base espacial y su utilidad en la investigación epidemiológica. *Gaceta Médica Boliviana*, *43*(1), 74-79. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-29662020000100012&lng=es&tlng=es.

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de Consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, 2022

| ROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES – DIMENSIONES – INDICADORES | | | METODOLOGÍA |
|---|--|---|---|---|--|---|
| | | | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | |
| <p>Problema general ¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022?</p> | <p>Objetivo General Determinar, la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022.</p> | <p>Hipótesis principal Existe influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022.</p> | X. Independiente Clima organizacional | Autonomía/Cohesión | <ul style="list-style-type: none"> Organizo mi trabajo de la manera que me parece más conveniente Hay mucho "espíritu de equipo" entre mis compañeros de trabajo | <p>Método, Tipo, nivel y diseño. El método de investigación cuantitativa El Tipo de investigación es descriptiva. El Nivel de investigación es descriptivo - correlacional. El Diseño de investigación es el no experimental,</p> <p>Alcance. La investigación es de alcance correlacional.</p> <p>Población y muestra La población conformada por tripulantes y personal de planta de Pesquera Caral. Con un total 75 trabajadores. La muestra está conformada por 63 trabajadores, la muestra se definió aplicando el método probabilístico.</p> <p>Técnicas e instrumentos. Las técnicas que se utilizarán son: Entrevista; la observación y el Análisis documental. Los instrumentos para la recolección de datos serán básicamente los cuestionarios que serán procesadas en SPSS y MS Excel.</p> |
| <p>Problemas Específicos ¿De qué modo influye la autonomía en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022? ¿De qué manera influye la cohesión en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022? ¿De qué forma influye la confianza en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022? ¿De qué modo influye la presión en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022? ¿De qué manera influye el apoyo en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022? ¿De qué forma influye el reconocimiento en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022? ¿De qué modo influye la justicia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022? ¿De qué manera influye la innovación en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022?</p> | <p>Objetivos específicos Establecer, el modo como la autonomía ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022. Determinar, la forma como la cohesión ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022. Establecer, la manera como la confianza ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022. Determinar, la manera como la presión ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022. Establecer, la manera como el apoyo ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022. Determinar, la manera como el reconocimiento ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022. Establecer, la manera como la justicia ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022. Determinar, la manera como la innovación ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022.</p> | <p>Hipótesis secundarias La autonomía ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022. La cohesión ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022. La confianza ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022. La presión ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022. El apoyo ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022. El reconocimiento ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022. La justicia ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022. La innovación ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022.</p> | | Y. Dependiente Desempeño Laboral | Confianza/Apoyo | |
| | | Reconocimiento/Justicia | <ul style="list-style-type: none"> Mi superior me respalda y me permite aprender de mis errores Puedo contar con una felicitación cuando me desempeño bien | | | |
| | | Presión/Innovación | <ul style="list-style-type: none"> Los objetivos que mi superior establece para mi trabajo son razonables A mi superior le gusta que pruebe nuevas formas de hacer mi trabajo | | | |
| | | | | Desempeño de tareas | Muestra y aplica capacidades del conocimiento y habilidades técnicas | |
| | | | | Desempeño contextual | Se evalúa no solo las habilidades técnicas del trabajador sino también sus actitudes | |
| | | | | Conducta organizacional | Se mide la eficiencia y eficacia en el logro de resultados. | |

Anexo B. Validación de instrumentos por expertos académicos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO ACADÉMICO

Dr/M^g. SARA MARINA CASTILLO HUARDAN.....

Después de revisado el instrumento del Plan de Tesis denominada: "Clima organizacional y desempeño laboral en Pesquera Caral, Lima 2022", mi calificación sobre un estándar del 85%, es la siguiente:

| No. | PREGUNTA | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
|-----|---|----|----|----|----|----|-----|
| | ¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento? | | | | | ✓ | |
| | ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables, subvariables e indicadores de la investigación? | | | | | | ✓ |
| | ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación? | | | | | ✓ | |
| | ¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión? | | | | | | ✓ |
| | ¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica? | | | | | | ✓ |
| | ¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras? | | | | | ✓ | ✓ |

Dado que todas las preguntas del instrumento superan el parámetro del 85%.
El instrumento queda validado favorablemente por el experto académico.


Lima, 11 Marzo 2024

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO ACADÉMICO

Dr. (Mg.) JOHNE CESAR VIZCARRA ROSARIO

Después de revisado el instrumento del Plan de Tesis denominada: "Clima organizacional y desempeño laboral en Pesquera Caral, Lima 2022", mi calificación sobre un estándar del 85%, es la siguiente:

| No. | PREGUNTA | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
|-----|---|----|----|----|----|----|-----|
| | ¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento? | | | | | ✓ | |
| | ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables, subvariables e indicadores de la investigación? | | | | | ✓ | |
| | ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación? | | | | | ✓ | |
| | ¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión? | | | | | | ✓ |
| | ¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica? | | | | | | ✓ |
| | ¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras? | | | | | ✓ | |

Dado que todas las preguntas del instrumento superan el parámetro del 85%.
El instrumento queda validado favorablemente por el experto académico.



Lima, 11 Marzo 2024

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO ACADÉMICO

Dr. (s) MANUEZ MINAYA CUBA

Después de revisado el instrumento del Plan de Tesis denominada: "Clima organizacional y desempeño laboral en Pesquera Caral, Lima 2022", mi calificación sobre un estándar del 85%, es la siguiente:

| No. | PREGUNTA | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
|-----|---|----|----|----|----|----|-----|
| | ¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento? | | | | | | ✓ |
| | ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables, subvariables e indicadores de la investigación? | | | | | | ✓ |
| | ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación? | | | | | | ✓ |
| | ¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión? | | | | | | ✓ |
| | ¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica? | | | | | | ✓ |
| | ¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras? | | | | | ✓ | ✓ |

Dado que todas las preguntas del instrumento superan el parámetro del 85%.
El instrumento queda validado favorablemente por el experto académico.



Lima, 11 Marzo 2024

RESULTADOS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Resultados de Pertinencia, Relevancia, Claridad

| N° | Experto | Aplicabilidad |
|----|-----------------------------------|---------------|
| 1 | Mg. Gina Maribel Castillo Huamán | Aplicable |
| 2 | Mg. Jaime César Vizcarra Palomino | Aplicable |
| 3 | Mg. Manuel Minaya Cuba | Aplicable |

Fuente: Ficha de expertos

Reporte de la validación de juicio de expertos, nos muestra la aplicabilidad del cuestionario, el cual fue revisado con relación a su pertinencia, relevancia y claridad por los 3 expertos académicos cuyos nombres se detallan en la tabla anterior.

Anexo C. Instrumentos de medición

Cuestionario de Clima organizacional

Adaptación Koys & Decottis (1991)

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una X en la casilla correspondiente que considere más adecuado.

| Nº | Ítem | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-----------------------|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Autonomía | | | | | | |
| 1 | Tomo decisiones para que influyan positivamente en el desempeño mi trabajo. | | | | | |
| 2 | Determino los estándares de ejecución de mi trabajo. | | | | | |
| Cohesión | | | | | | |
| 3 | Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros. | | | | | |
| 4 | Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre los trabajadores. | | | | | |
| Confianza | | | | | | |
| 5 | Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente. | | | | | |
| 6 | Mi jefe es una persona en la que puedo confiar. | | | | | |
| Presión | | | | | | |
| 7 | Tengo mucho trabajo y poco tiempo para revisar | | | | | |
| 8 | En casa, temo oír sonar el teléfono, puede tratarse de algún problema en la oficina. | | | | | |
| Apoyo | | | | | | |
| 9 | Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores. | | | | | |
| 10 | A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente. | | | | | |
| Reconocimiento | | | | | | |
| 11 | Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo. | | | | | |
| 12 | Se trata sobre mi rendimiento solo cuando he cometido un error. | | | | | |
| Justicia | | | | | | |
| 13 | Cuando mi jefe a despedido a alguien es porque se lo merece. | | | | | |
| 14 | Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables. | | | | | |
| Innovación | | | | | | |
| 15 | Mi jefe me alienta a encontrar nuevas formas de solución a problemas antiguos. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 16 | Mi jefe me anima a mejorar procedimientos para ejecutar las tareas. | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

Cuestionario Desempeño laboral

Autores: Salgado y Cabal (2011)

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una X en la casilla correspondiente que considere más adecuado.

| N° | Ítem | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-----------------------------------|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Desempeño de tareas | | | | | | |
| 17 | ¿Ud. toma decisiones de acuerdo con su conocimiento, experiencia y buen juicio? | | | | | |
| 18 | ¿Ud., analiza y medita bien antes de tomar alguna decisión? | | | | | |
| 19 | ¿Ud. planifica metas a realizar en un determinado tiempo? | | | | | |
| 20 | ¿Realiza usted una planificación de sus actividades fijando plazos para sacar mejor provecho de sus tiempos? | | | | | |
| Desempeño Contextual | | | | | | |
| 21 | ¿Promueve Ud. nuevas ideas para mejorar el proceso de atención? | | | | | |
| 22 | ¿Toma la iniciativa de alguna mejora antes que los demás? | | | | | |
| 23 | ¿Presta ayuda a sus colegas sin que ellos se los pidan? | | | | | |
| 24 | ¿Sus jefes le mandan a capacitación, para que mejore su desempeño laboral? | | | | | |
| Conductas organizacionales | | | | | | |
| 25 | ¿Ud. pone excusas para faltar a su jornada laboral? | | | | | |
| 26 | ¿Ud. utiliza los recursos de su institución para otras cosas? | | | | | |
| 27 | ¿Ud. mantiene su buen ánimo, en toda su jornada laboral? | | | | | |
| 28 | ¿Asiste puntualmente a su centro laboral? | | | | | |

Anexo D. Declaración de consentimiento informado

Carta de consentimiento informado para los participantes del CUESTIONARIO para el proyecto “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Caral, Lima 2022”.

Se realiza la encuesta para conocer los puntos de vista del personal con relación a las variables, motivo por el cual estamos invitándolo (a) a participar contestando el cuestionario adjunto.

Si Ud. está de acuerdo en participar en este estudio, le comunicamos que tiene una duración de alrededor de 10 minutos. En el cual le vamos a preguntar algunos datos sociodemográficos y posteriormente las preguntas estarán relacionadas al clima organizacional y su relación con el desempeño laboral.

Su participación en esta encuesta es totalmente voluntaria y no tiene costo alguno, es decir, no tiene que participar si no lo desea y puede suspender su participación en el momento que usted lo decida sin que haya de por medio ninguna represalia para usted por el hecho de expresar libremente su opinión.

La información se reportará de manera general, es decir, se eliminará cualquier dato que lo pudiera identificar a usted y únicamente los investigadores responsables tendrán acceso a los mismos mediante claves de seguridad.

Si está de acuerdo en participar en el estudio, por favor escriba “si estoy de acuerdo en participar” en la parte inferior de la encuesta, además de su firma.

¡Muchas gracias por su participación!