



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Tesis

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS
TRABAJADORES EN UNA EMPRESA TEXTIL. AREQUIPA, 2021.**

Diego Gustavo Pastor Ponce.

Asesora:

Ligia Cateriano Fonseca.

Para la obtención del Título Profesional de:

Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

Arequipa – Perú

2022

Índice general

Índice general	2
Índice de tablas	3
Índice de figuras	4
Resumen	5
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	
1.1. Planteamiento del problema de investigación científica	6
1.2. Variables	12
1.3. Objetivo general y específicos	14
1.4. Formulación del problema	14
1.5. Hipótesis	15
1.6. Justificación	15
1.7. Limitaciones	16
CAPÍTULO II	
REVISIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	
2.1. Antecedentes	17
2.2. Fundamentación teórica	21
CAPÍTULO III	
MÉTODO	
3.1. Tipo de investigación	29
3.2. Técnicas, instrumentos, equipos y recursos	30
3.3. Procedimiento	33
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Resultados descriptivos de la variable clima organizacional y desempeño	35
4.2. Prueba de normalidad	40
4.3. Relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021	43
4.4. Relación entre el clima organizacional y la evaluación de la conducta del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021	45
4.5. Relación entre el clima organizacional y la evaluación del rendimiento del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.	47
4.6. Relación entre el clima organizacional y la evaluación de las competencias del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.	49
4.7. Discusión	50
Conclusiones	52
Recomendaciones	53
Referencias	54
Anexos	56

Índice de tablas

Tabla 1, Operacionalización de la variable Clima Organizacional.	13
Tabla 2, Operacionalización de la variable Desempeño.	13
Tabla 3, Técnicas e instrumentos.	31
Tabla 4, Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para la variable Clima Organizacional.	32
Tabla 5, Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el Desempeño del Colaborador.	32
Tabla 6, Valores de los coeficientes Alfa de Cronbach.	33
Tabla 7, Análisis descriptivo de la dimensión propósito de la variable clima organizacional.	35
Tabla 8, Análisis descriptivo de la dimensión estructura, de la variable clima organizacional.	35
Tabla 9, Análisis descriptivo de la dimensión relaciones, de la variable clima organizacional.	36
Tabla 10, Análisis descriptivo de la dimensión recompensa, de la variable clima organizacional.	36
Tabla 11, Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo, de la variable clima organizacional.	37
Tabla 12, Análisis descriptivo de la dimensión mecanismos útiles, de la variable clima organizacional.	37
Tabla 13, Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.	38
Tabla 14, Análisis descriptivo de la dimensión evaluación de la conducta, de la variable desempeño.	38
Tabla 15, Análisis descriptivo de la dimensión evaluación del rendimiento, de la variable desempeño.	39
Tabla 16, Análisis descriptivo de la dimensión evaluación por competencias, de la variable desempeño.	39
Tabla 17, Análisis descriptivo de la variable desempeño.	40
Tabla 18, Prueba de normalidad.	41
Tabla 19, Prueba de correlación entre la variable Clima Organizacional y Desempeño.	44
Tabla 20, Prueba de correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Evaluación de la Conducta.	46
Tabla 21, Prueba de correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Evaluación del Rendimiento.	48
Tabla 22, Prueba de correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Evaluación de las Competencias.	50

Índice de figuras

Figura 1, Organigrama de la empresa.	10
Figura 2, Proceso del área de producción.	11
Figura 3, Descripción del procedimiento de la metodología.	34
Figura 4, Descripción gráfica de la distribución del Clima Organizacional.	41
Figura 5, Descripción gráfica de la distribución del Desempeño.	42

Resumen

Para lograr los resultados, la presente investigación fue desarrollada en cuatro capítulos, en el capítulo uno se planteó el problema de investigación, los objetivos, la hipótesis de investigación su justificación y limitaciones; en el capítulo dos se desarrolló la fundamentación teórica, compuesta por antecedentes y bases teóricas; el capítulo tres titulado el método de investigación, se describe el tipo de investigación, las técnicas, instrumentos, equipos recursos y el procedimiento estadístico, finalmente en el último capítulo se desarrolló la prueba de normalidad y la aplicación del coeficiente de correlación para lograr los resultados mencionados.

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021; la investigación es de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional, de diseño no experimental, la muestra está compuesta por 20 colaboradores, la técnica utilizada fue la encuesta, se manejaron dos cuestionarios como instrumentos para la recolección de datos, el resultado estadístico aplicado para la correlación es de p-valor de ($0.024 < 0.05$), y un Coeficiente de Correlación Rho de Spearman de $r = 0.503$ interpretándose como una correlación positiva moderada, estableciendo como conclusión que al mejorar el clima organizacional mejora el desempeño.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

1.1. Planteamiento del problema de investigación científica

En la actualidad el mundo laboral y las organizaciones que son más competitivas, tienen mejores oportunidades para mantenerse en el mercado, el desempeño es una variable clave. La productividad, la eficiencia, eficacia, efectividad, capacidad y calidad, son algunos de los indicadores del desempeño que juegan un papel importante para trazar objetivos y evaluar el cumplimiento de metas (Da Silva, 2020). Así, el desempeño es importante para la competitividad; por otro lado (Todaro, Godoy, & Abramo, 2001) en su trabajo titulado Desempeño laboral de hombres y mujeres: indican que los empresarios, argumentan que la percepción de los empresarios en torno al desempeño laboral de mujeres, hombres, productividad y costos, son factores que inciden en gran medida en la competitividad de las empresas. (p. 199)

Por otro lado, (Chiavenato, 2008) es su libro Gestión del talento Humano, también menciona aspectos relevantes sobre el desempeño, por ejemplo, la gestión de la compañía produce un mal desempeño cuando la compañía toma a las personas como mano de obra, y saca provecho de ellas, orientándose al costo/precio, jerarquizada, con integración vertical, orientación al accionista; pero cuando la gestión aporta al buen desempeño: toma al personal como recursos, orientación a la compañía, orientación a segmentos, servicios ampliados, orientación al proceso, comparación con la competencia, participación de las personas, orientación a la calidad, estructuración en red, organización horizontal y orientación a los procesos; finalmente el desempeño es excelente cuando: toma a las personas como asociados, orientación al cliente, diferencias individuales, soluciones para el cliente, orientación a resultados, supera la competencia, se asocia con las personas, orientación a agregar valor, equipos de trabajo, alianzas estratégicas y orientación a la sociedad. (p. 547)

En el caso del clima organizacional, muestra el funcionamiento dentro de la compañía, el ambiente al interior puede ser de confianza, inseguridad y temor, es por ello que el comportamiento del colaborador además de sus rasgos personales, también depende de la manera en que el colaborador percibe su clima de trabajo en el interior de la organización (Sandoval, 2004) igualmente (Segredo, 2011) argumenta que la importancia de las investigaciones relacionadas al clima organizacional es porque el

comportamiento del colaborador no es el resultado de factores existentes, sino de las percepciones que él tiene sobre dichos factores, y estas percepciones dependen de la experiencia e interacciones al llevar a cabo las funciones de cada colaborador dentro de la compañía, es por ello que el clima organizacional es un indicador que muestra la interacción entre el colaborador y el clima organizacional.

En relación con el desempeño en la industria textil importante realizar la investigación ya que la competencia es dura, existiendo en el mercado compañías formalizadas e informales ofreciendo el mismo producto siendo el desempeño el factor más relevante a la hora de la producción textil.

Arequipa es la segunda ciudad más industrializada del Perú, siendo el desempeño el factor más relevante a la hora de la competitividad, así lo indica (Enrique, 2016) “El sector textil es una de las actividades económicas más importantes de Arequipa, no solo para las compañías emblemáticas, sino para las 800 a 900 micro y pequeñas empresas formalizadas que se dedican a la fabricación de prendas” (párr. 4).

Algunos factores relacionados con el desempeño en las compañías textiles serían el liderazgo, concientización, capacitación, motivación, clima organizacional, entre otros, igualmente la calidad de suministros y tecnología. Para el caso de la presente investigación se relacionará el desempeño con el clima organizacional.

Como se podrá observar capítulos más adelante la variable clima organizacional es la independiente y la variable desempeño es la variable dependiente, las cuales podrían estar relacionadas a (Duque, 2014) que argumenta que el clima organizacional es una característica del ambiente interno de cualquier compañía, la cual es percibida o experimentada por sus colaboradores que influye en comportamiento.

Es transcendental tomar conciencia de que el colaborador no es solo una máquina, sin sentimientos y emociones, todo lo contrario, es un ser lleno de emociones, y es de esperar que se generen algunos conflictos en la compañía textil, esto no es debido a que sea un mal colaborador, porque los problemas los puede traer del hogar, por ello es necesario generar un buen entorno con armonía, para que se sienta tranquilo, y no afecte su desempeño.

En relación a las economías en vías de desarrollo (Coll, 2020) argumenta que las economías en desarrollo se caracterizan por poseer una economía con un gran componente agrario, además de una escasa industrialización y diversos problemas económicos; su Índice de Desarrollo Humano presenta un grado mucho más bajo que el

de los países desarrollados, así como una renta per cápita más escasa. Estos países, al estar en desarrollo, suelen presentar crecimientos más volátiles, así como dinámicos.

- **Descripción de la empresa**

La empresa textil está conformada por 30 trabajadores, distribuidos de la siguiente manera: 1 Gerente, 1 Sub gerente, 2 en el departamento administrativo, 3 en el departamento de mercadeo, 2 en el departamento comercial, 1 en el departamento de comunicación y 20 en el departamento de producción.

La empresa textil sujeta al estudio es una empresa que tiene como carta de presentación la excelente calidad de sus productos, resultado de una filosofía de calidad en la empresa producto de la experiencia y capacitación constante de sus trabajadores y el esfuerzo por hacer bien las cosas, la oportunidad de los despachos, producto de una buena planificación del trabajo y la alianza con nuestros proveedores y los mejores precios de mercado resultado del uso eficiente de los recursos.

Los productos que comercializan son los siguientes:

- ✓ Sacos en fibra de alpaca.
- ✓ Chompas en fibra de alpaca.
- ✓ Chalecos en fibra de alpaca.
- ✓ Chalinas en fibra de alpaca.

Su visión: ser una empresa textil innovadora, con productos textiles diversificados y de calidad, respaldado por una cultura de excelencia operativa y prontitud de respuesta, así como un alto nivel de atención a nuestros clientes, por medio de personal capacitado y motivado que nos permita tener un crecimiento con rentabilidad sostenida.

La misión: somos una empresa textil con líneas de negocio diversificadas, trabajamos para satisfacer los estándares de calidad de nuestros clientes, basados en capacidad innovadora, flexibilidad y vocación de servicio, a través de sus productos.

Sus valores: están basados en el respeto, calidad, innovación, trabajo en equipo y responsabilidad social.

La empresa tiene una producción aproximada de 1000 a 1200 prendas mensuales, su estructura organizacional de vertical, compuesta por las siguientes áreas:

- ✓ Gerencia.
- ✓ Sub gerencia.
- ✓ Departamento administrativo.
- ✓ Departamento de mercadeo.
- ✓ Departamento comercial.

✓ Departamento de comunicación.

✓ Departamento de producción.

- **Política del sistema integrado de gestión**

Empresa peruana textil dedicada a la comercialización de prendas y artículos en fibra de alpaca, basados en la norma ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, a través de las cuales se prioriza el conseguir la máxima satisfacción de nuestros clientes en cada uno de nuestros productos y mantener un compromiso de mejora en la minimización de impactos ambientales

Para cumplir con esta política y en concordancia con su contexto y dirección empresarial nos comprometemos:

- ✓ Asegurar el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de Calidad y Sistema de Gestión Ambiental, así como las normativas vigentes establecidas en la empresa.

- ✓ Aumentar las ventas y la satisfacción de nuestros clientes, asegurando la calidad del producto.

- **Objetivos del Sistema Integrados de Gestión**

Incrementar nuestra fuerza de venta para posicionarnos en el mercado con un incremento de ventas del 1% a comparación de las ventas del 2021.

Desarrollar un programa de capacitación personal para el 2021 tanto para calidad y medio ambiente.

Reorganizar y desarrollar el Sistema de Gestión Integrado que contemple el cumplimiento de la ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015 para el 2022.

Cumplir con los requisitos legales y otros requisitos aplicables a la organización.

Eliminar y minimizar o controlar los aspectos ambientales significativos y asociados a las actividades de la empresa, considerando el ciclo de vida del producto.

Incremento del uso de recursos renovables en la actividad diaria de nuestra empresa.

Promover un ambiente de trabajo que fomente el bienestar, motivación y desarrollo, así como la participación y capacitación de nuestros colaboradores.

Trabajar en la mejora continua de nuestras actividades y procesos, promoviendo condiciones óptimas a responder a los desafíos de nuestro entorno.

Procurar el uso eficiente de los recursos naturales y minimizar la producción de residuos.

Eliminar, minimizar y controlar los aspectos ambientales significativos y asociados a las actividades de la empresa, considerando el ciclo de vida del producto.

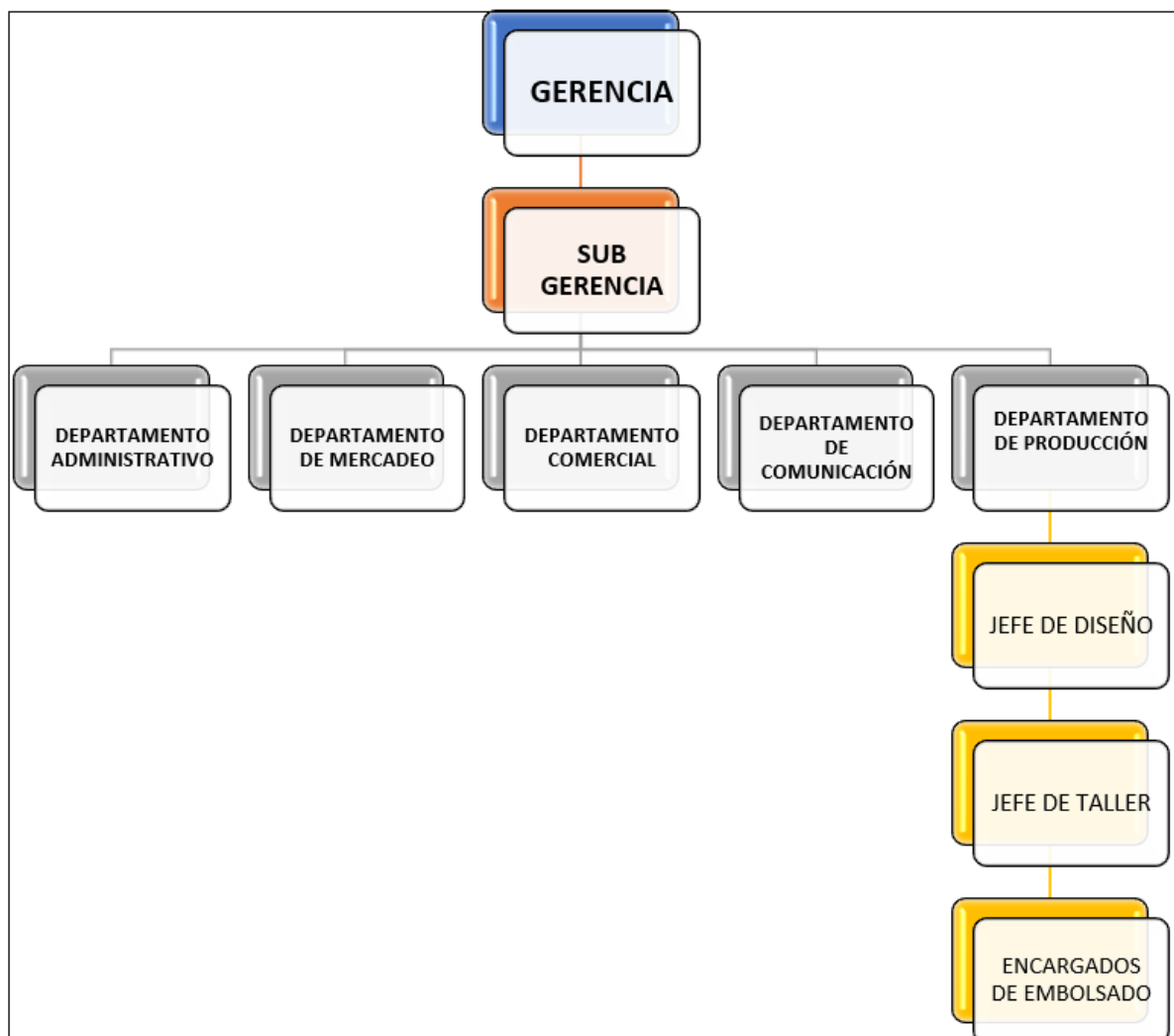
Cumplir los requisitos legales y otros requisitos correspondientes.

La empresa reconoce que para la consecución de estos compromisos es imprescindible la sensibilización y participación del personal, por lo que se difunde esta Política Integrada de Gestión a todo el personal, estando a disposición de las partes interesadas.

El organigrama se muestra a continuación, en la figura número 1.

Figura 1

Organigrama de la empresa.



Fuente: Elaborado por el autor.

Además, en la figura número 2, se muestra el proceso del departamento o área de producción, de tal manera que el lector podrá tener una idea mucho más amplia de la forma de trabajo de la empresa textil.

Figura 2

Proceso del área de producción.



Fuente: Elaborado por el autor.

En el área de producción de la empresa textil, se ha observado que existen conflictos entre los trabajadores, se percibe un ambiente tenso y la falta de compromiso e identificación, posiblemente relacionándose con el bajo desempeño, sin embargo, dicha

apreciación es de forma empírica quiere decir en la práctica, pero no es científica porque aún no se han utilizado los modelos teóricos para comprobar la relación.

Se realizó un diagnóstico del área en estudio, cuyos resultados estadísticos están en el capítulo de resultados.

Finalmente, es importante mencionar que en época de pandemia el liderazgo en la empresa es imprescindible, porque define en suma medida el correcto rumbo de la misma, esto es importante porque surge cuando el encargado conduce y estimula al resto, además ser buenos líderes no es suficiente, es necesario contar con trabajadores de calidad, para que todo funcione de manera armoniosa y en equilibrio (González, Martínez, & Galván, 2021).

Además, el problema de pandemia afectó a los empleos; porque en el corto plazo se vio reflejado en primer lugar, disminuyendo la demanda interna, afectando directamente al área de producción, ya que, al haber menos consumo, la producción también debió de disminuir, y las horas de trabajo también disminuyeron, dicho problema tuvo otro efecto en el consumo de las familias de los trabajadores, porque al haber menos horas de trabajo, también disminuye su ingreso, generando un efecto dominó, que afectó a los trabajadores de la empresa textil.

En la entrevista que se tuvo con el encargado del área de producción, argumentó que las ausencias solo fueron por enfermedad (contagios por COVID) no hubo decesos, y no se despidió a ningún trabajador, solo se disminuyeron horas de trabajo y acudieron a sus labores de forma inter-diaria, dichas medidas sólo fueron aplicadas porque los trabajadores estuvieron de acuerdo.

La peculiaridad del área de producción es que no se pudo realizar un trabajo de forma virtual, porque, por ser mano de obra directa, necesariamente tenían que estar presente en el área de producción, y a pesar de dichas dificultades, el desempeño del trabajador, se mantuvo estandarizada de una forma eficiente.

1.2. Variables

- Como variable independiente se tiene el Clima Organizacional.

Tabla 1*Operacionalización de la variable Clima Organizacional.*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Likert
Independiente: Clima organizacional. Autor: Marvin Weisbord (1976)	Propósitos.	Conocimiento de objetivos. Asociación de objetivos.	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
	Estructura.	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocimiento. ● Procesos. ● Funciones. ● Políticas. ● Jerarquías. ● Reglamentos. 	
	Relaciones.	Ambiente de trabajo. Buenas relaciones.	
	Recompensas.	<ul style="list-style-type: none"> ● Estímulos. ● Motivación. 	
	Liderazgo.	Supervisión. Compromiso. Soluciones. Iniciativa.	
	Mecanismos.	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocimiento. ● Preparación. ● Apoyo. 	

Fuente: Modelo de las 6 Cajas de Marvin Weisbord, descrito en Desarrollo Organizacional de *French, Wendell* y *Ceci Bell*.

Tabla 2*Operacionalización de la variable Desempeño.*

Dependiente: Desempeño. Autor: Espinoza (2017)	Evaluación de conducta.	Asistencia. Puntualidad. Disciplina.	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
	Evaluación del rendimiento.	<ul style="list-style-type: none"> ● Eficiencia. $\frac{\text{Minutos producidos}}{\text{Minutos disponibles}} * 100\%$ 	
		Calidad de trabajo. Cooperación.	

Fuente: “Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de manufactura de una compañía de fabricación de prendas de vestir” (Espinoza, 2017)

1.3. Objetivo general y específicos

- **Objetivo general**

OG: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.

- **Objetivos específicos**

- ✓ **OE1:** Analizar la relación entre el clima organizacional y la evaluación de la conducta del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.
- ✓ **OE2:** Analizar la relación entre el clima organizacional y la evaluación del rendimiento del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.
- ✓ **OE3:** Analizar la relación entre el clima organizacional y la evaluación de las competencias del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.

1.4. Formulación del problema

- **Problema general**

PG: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021?

- **Problemas específicos**

- ✓ **PG1:** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la evaluación de la conducta del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021?

- ✓ **PG2:** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la evaluación del rendimiento del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021?
- ✓ **PG3:** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la evaluación de las competencias del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021?

1.5. Hipótesis

- **Hipótesis alterna**

H₁: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.

- **Hipótesis nula**

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.

- **Hipótesis específicas**

- ✓ **HE1:** Existe relación entre el clima organizacional y la evaluación de la conducta del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.
- ✓ **HE2:** Existe relación entre el clima organizacional y la evaluación del rendimiento del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.
- ✓ **HE3:** Existe relación entre el clima organizacional y la evaluación de las competencias del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.

1.6. Justificación

El presente trabajo es justificable porque los resultados servirán para que la gerencia de la empresa textil, conozca como es el clima organizacional y si se encuentra relacionada con el desempeño, cuyos resultados servirán para tomar medidas correctivas.

También tiene una justificación metodológica ya que parte del hecho de utilizar modelos y herramientas adaptadas a las características de la empresa, además los

resultados servirán como antecedente y referente para el desarrollo de próximas investigaciones.

1.7. Limitaciones

La limitación más relevante fue el restringido acceso a la muestra, compuesto por los trabajadores del área de producción de la empresa textil, por los protocolos de bioseguridad para la prevención y control de la COVID – 19, las visitas fueron limitadas y los cuestionarios fueron entregados y aplicados por el encargado del área.

Otra limitación fue la fidelidad y veracidad de los datos, por tratarse de una investigación relacionada al desempeño y clima organizacional, las respuestas de los trabajadores podrían haber estado influenciadas por el temor al perder su trabajo, y sus respuestas podrían ser muy positivas o alentadoras, teniendo en cuenta que es muy difícil insertarse al mercado laboral si los trabajadores piensan que perderán su trabajo en época de pandemia.

CAPÍTULO II

REVISIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Antecedentes

- (Palacios, 2019) quien desarrolló una tesis de doctorado llamada: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados administrativos de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador; la cual tuvo como objetivo general establecer en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los empleados administrativos, como herramienta se empleó un cuestionario, la muestra estuvo formada por 312 colaboradores, la recolección de los datos fue presencial, el resultado arrojó una correlación positiva de 0.870, con lo cual se admite la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula, la investigación concluye en que el clima organizacional si se relaciona significativamente con el desempeño laboral; como propuesta plantea implementar mecanismos necesarios en la búsqueda de un continuo mejoramiento del ambiente dentro de la organización, para de esta forma alcanzar un aumento del desempeño.
- (Lazo & Ordaya, 2018) quienes desarrollaron una tesis de pregrado llamada: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una agencia agraria de Chupaca, cuyo objetivo general planteado fue describir la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional, en el trabajo se propusieron cuatro hipótesis específicas, el resultado de la primera indica que existe relación entre la motivación y el clima organizacional participativo con una $r = 0.047$, la segunda hipótesis específica también se admite ya que el resultado fue de $r = 0.037$ es decir que había relación entre la comunicación y el clima organizacional participativa, la tercera hipótesis también se admitió ya que el resultado de la correlación es de $r =$

0.001 es decir que si existe relación entre la motivación y el clima organizacional autoritario, por último la correlación Pearson para el objetivo específico final el resultado $r = 0.001$ indica que existe relación entre la comunicación y el clima organizacional autoritario, la trabajo concluye que existe relación entre el desempeño y el clima organizacional; finalmente la investigación no realiza propuestas pero recomienda al director continuar con la buena relación con sus colaboradores, no tratar de tener un control excesivo, mejorar el trabajo individual y como equipo, reconocer las mejoras que realizan los colaboradores y continuar con el diálogo permanente con sus colaboradores.

- (Solano, 2017) quien desarrolló una tesis de posgrado llamada: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, año 2017, el trabajo tuvo como objetivo general establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, como herramienta se aplicó un cuestionario para cada variable fundado en la escala de Likert, la muestra estuvo formada por 20 colaboradores, para el procesamiento de información se utilizó el programa SPSS 21 y Excel, las herramientas se validaron con el Alfa de Cronbach, el resultado de la implementación de la fórmula de correlación R de Pearson fue de 0.657, la conclusión presenta que si existe una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Territorial Huallaga Central, Juanjui, año 2017; finalmente el estudio no realiza propuestas, sin embargo plantea algunas recomendaciones como; crear un ambiente laboral más ameno, hacer partícipe al personal en las decisiones, realizar evaluaciones de las deficiencias suscitadas, proporcionar espacios adecuados y eficientes con la finalidad de acrecentar el nivel de desempeño, permitir que los colaboradores aporten ideas y contribuir con talleres y actividades de recreación.
- (Espinoza, 2017) desarrolló una teoría para pregrado llamada: Piloto de prueba de análisis del desempeño laboral en el área de manufactura de una compañía de elaboración de prendas de vestir; este estudio tuvo como meta diseñar un modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de manufactura de una compañía que elabora prendas de vestir, como herramienta se implementó un cuestionario, la muestra tomó en cuenta 203 personas, el análisis de los datos se llevó a cabo haciendo uso de Microsoft Excel, los indicadores son: valoración del rendimiento, la

evaluación de capacidades, y el análisis de la conducta, como resultado se consiguió una herramienta versátil para calcular el resultado adecuado para cada compañía, el estudio culminó con un modelo para el análisis del desempeño laboral; finalmente el autor propone o recomienda la implementación del Modelo de Evaluación del Desempeño Laboral, mediante la capacitación a los evaluadores y la entrega del informe de evaluación a través de la retroalimentación.

- (Barriga & Pando, 2018) quienes desarrollaron un artículo llamado: Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate e Meza, Jesús María – Lima 2016; dicho trabajo tuvo como objetivo determinar la relación que había entre el clima organizacional y el desempeño docente en la universidad en cuestión, para la recopilación de datos se emplearon dos cuestionarios, uno para cada variable, la muestra estuvo formada por 40 profesores, el resultado de la fórmula estadística de correlación Pearson arrojó $r = 0.775$, el trabajo concluye en que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, es decir el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate e Meza, Jesús María – Lima 2016, finalmente los autores no realizan propuestas pero sí recomiendan que las personas que tengan implicancia directa con el clima organizacional generen ambientes y tratos adecuados con el objetivo de elevar el desempeño docente, además de elevar el talento humano del personal, mejorar el diseño organizacional y mayores incentivos al personal.
- (Niebles, Hoyos, & De La Osa, 2021) desarrollaron un artículo en Colombia llamado: Clima organizacional y desempeño docente y universidades privadas de Barranquilla; el cual tuvo como objetivo general, analizar el clima organizacional y el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla, se implementó como herramienta un cuestionario, la muestra fue conformada por 107 profesores universitarios que trabajaban en universidades privadas, los resultados cuando se aplicó la fórmula de correlación fue de $r = 0.95$, el trabajo concluye que el clima organizacional influye en el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla, Colombia, finalmente el presente estudio no plantea propuestas y recomendaciones.

- (Broncano, 2018) desarrolló un artículo llamado: Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de la administración local de Agua Huaraz; el objetivo es corroborar si el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los colaboradores, como herramientas, se implementaron 2 cuestionarios y una escala de medición de actitudes, como método estadístico se aplicó la prueba no paramétrica Chi cuadrado, cuyo resultado indicó un valor teórico de 88.25 siendo este valor menor al calculado de 839.44 por ende se desestimó la hipótesis nula, el trabajo concluye que un adecuado clima organizacional ayudará en el desempeño laboral de los empleados de la administración local de Agua Huaraz, finalmente el investigador no realiza propuestas y recomendaciones, por ser un estudio solo correlacional.
- (Goicochea, 2019) en su investigación llamada: El clima organizacional y el desempeño laboral en el sector de recursos humanos. Caso: Outsourcing Internacional, dicho artículo tuvo como objetivo observar la correlación entre desempeño laboral y el desarrollo de funciones, evaluándose desde el clima organizacional, la autora usó 46 preguntas en la escala de Likert, el clima organizacional lo fraccionó en tres partes: ambiente, percepción y comunicación corporativa; por otra parte el desempeño laboral también lo fraccionó en tres variables: comportamiento, competencias y motivación; para este punto se preguntó a 62 personas, 32 varones y 30 mujeres, con rango de edad de 25 a 50 años; dio como resultado corroborar la relación de influencia que hay entre clima organizacional con desempeño laboral con las variables y dimensiones estudiadas; la conclusión fue que hay inferencia del clima organizacional con respecto al desempeño laboral; finalmente el investigador no realiza propuestas y recomendaciones, por ser un estudio solo correlacional.
- (Barboza, Rivera, & Peralta, 2021) desplegaron un artículo llamado: Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén, su meta fue corroborar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, para esto se utilizó preguntas por cada variable, siendo un total de 15 basado en la escala de Likert, las preguntas se realizaron a 18 colaboradores, su resultado fue concreto, siendo el Alfa de Cronbach 0.926, para evaluar la correlación se usó la correlación Spearman, su resultado

“du 0.733”, dando una correlación positiva alta, la conclusión es que se observa relación en lo que es clima organizacional con desempeño laboral; finalmente el investigador no realiza propuestas y recomendaciones, por ser un estudio solo correlacional.

- (González & Morales, Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas, 2020) llevaron a cabo una investigación llamada: Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas, su objetivo instituir una relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los empleados públicos del Servicio de Rentas Internas, se tomó 128 colaboradores y se corroboró la confiabilidad de la herramienta con el Alfa de Cronbach, para la variable independiente teniendo un resultado de 0.923 y para la variable dependiente 0.931, estos valores indican una consistencia interna elevada, medidas con las 5 escalas de Likert, en estos resultados se puede concluir que hay relación entre el clima organizacional con respecto al desempeño laboral, siendo la traducción que a medida que aumenta el clima organizacional, también incrementa el desempeño laboral; finalmente el investigador no realiza propuestas y recomendaciones.

- **Análisis crítico**

Se tomaron en cuenta cuatro tesis y seis artículos, todos estos van acorde al tema propuesto, se observa también que en todas existe relación positiva entre clima organizacional y desempeño laboral, por lo cual tanto su hipótesis como objetivos son avalados; el antecedente de (Espinoza, 2017), se tomó como guía para la medición de desempeño en el colaborador en la presente investigación.

2.2. Fundamentación teórica

- **Clima organizacional**

(Iglesias & Torres, 2018) indican que:

El clima organizacional es la expresión usada para referir la estructura psicológica de organizaciones proyecta el significado de clima organizacional en: El entendimiento de los colaboradores en relación con los aspectos de estructura (procedimientos y procesos), conexiones entre personas y ambiente físico (elementos de trabajo e infraestructura), van a influir en las conexiones y

reacciones del desenvolvimiento entre los empleados, negativa como positivamente, por ello, cambiarían el mejoramiento productivo del trabajo y compañía. (p. 202)

- **Tipos de clima organizacional.**

Los autores (García & Ibarra, s.f) establecen que existen diferentes tipos de clima organizacional, teniendo estas subdivisiones:

- a) De tipo autoritario y explotador, aquí se observa que la jefatura no confía en los empleados.
- b) De tipo autoritario y paternalista, la dirección tiene confianza tolerante con los empleados.
- c) De tipo consultivo, donde la dirección tiene confianza en los empleados, pero con respecto a las políticas y decisiones se toman en niveles superiores.
- d) De tipo participativo, consta de la participación en grupo, donde la dirección confía a ciegas en los empleados.

- **Modelos de clima organizacional.**

Se utilizará como base para el desarrollo de la presente investigación a las 6 Casillas de Marvin Weisbord, el cual plantea 6 dimensiones o casillas donde estarían equilibradas con una casilla de liderazgo, esta dimensión es relevante para un buen clima organizacional, como se describe en el punto “c”.

- a) (Duque, 2014) describe que, a partir del año 1966, comienza a explicar el término clima organizacional, en 1968 Litwin y Stringer, argumentan que es un rasgo estable del ambiente al interior de la compañía, permitiendo evaluar los incentivos del comportamiento, simplificando problemas situacionales y la influencia ambiental. Por otro lado, los autores catalogan al clima organizacional en ocho dimensiones, así lo nombra (ESAN, 2015) y son: responsabilidad, riesgos – desafíos, recompensa, calor – cordialidad, estándares, estructura, conflictos e identidad, cooperación – apoyo.
- b) Clima organizacional de Rensis Likertm según (Quevedo, 2003) argumenta que, en el entendimiento de los empleados sobre el clima, existen tres variables: variables causales, que son variables independientes que contienen

a aquellas que sólo pueden ser modificadas por la organización y por los directivos, como son en la estructura de la compañía, políticas y normas, toma de decisiones, estrategias, liderazgo, etc. Variables de intervención, cuando reflejan el ambiente interno de la compañía, ejemplo, motivación, actitudes, comunicación. Variables finales, dependientes de las anteriores, son los resultados adquiridos por la organización, como productividad, costos, etc., por ende, el modelo se divide en ocho dimensiones: metodologías de mando, fuerzas motivacionales, procesos de influencia, procesos de comunicación, procesos de toma de decisiones, procesos de control y objetivos de rendimiento, perfeccionamiento y procesos de planeación.

- c) Modelo de seis casillas de Marvin Weisbord, para (Navarro, Mendoza, Santamaría, 2018) opinan que Weisbord, debe poner énfasis a aspectos informales y formales de los cuadros. Este sistema formal presenta de forma oficial en lo que supone ocurren las cosas. El sistema informal presenta la forma en como suceden realmente las cosas. Dicho modelo presenta una forma peculiar de visualizar la estructura y diseño organizacional. El modelo de las Seis Casillas es un marco referencial perfeccionado por el analista Marvin Weisbord para observar la operación en las organizaciones. Se basa primordialmente en las técnicas y los supuestos de una esfera en el desarrollo organizacional, las dimensiones de dicho modelo se representan en seis casillas las cuales son: propósito, que es la misión y objetivos que tienen como estrategia en la organización; estructura, donde se ve como está organizada la compañía; conexiones, donde se enfoca a la forma en que cada persona de las diferentes áreas se relacionan entre sí; liderazgo, es el balance de todas las casillas; recompensa, son los incentivos extrínsecos e intrínsecos en donde los empleados están ligados a su labor, en último lugar los dispositivos útiles, corresponden a elementos de planificación, revisión y otros elementos que infieren en las metas de la compañía, se desplegarán todos de ellos.

- **Dimensiones del clima organizacional según el modelo de las seis casillas de Marvin Weisbord**

- ✓ **Dimensión propósito**

Dicha dimensión muestra que la dirección tiene la responsabilidad de instaurar cual es la naturaleza de dicha organización y cuál es el propósito, objetivo o visión y a dónde se dirige, mostrándolo y notificándose a toda la organización y sus participantes, por ende se comunicará la misión de la compañía, ahí se aplicarán estas dos afirmaciones:

- Se conocen claramente los objetivos y propósito de dicha compañía.
- Estos objetivos están en relación con los objetivos personales.

✓ **Dimensión estructura**

Esta dimensión incluye la forma de la organización de la compañía, cómo se subdividen las áreas, si posee una estructura plana, vertical mixta, si existen reglamentos, indicaciones, objetivos y planificación para que se gestione el desenvolvimiento de los empleados, es por eso que se tomarán en cuenta los siguientes enunciados:

- Se sabe la distribución de la organización de la compañía.
- En dicha compañía no hay presencia de formalidades (papeleo) donde se llevará a cabo el proceso o tarea.
- Se conoce detalladamente mis obligaciones en la compañía.
- Se conoce con claridad las políticas en la compañía textil.
- En la compañía se conoce claramente los niveles de jerarquía.
- Las reglas, exigencias y procesos administrativos hacen que no tomen en cuenta ideas novedosas.

✓ **Dimensión de relaciones**

Describe a la manera en que las personas de distintas áreas de la compañía tengan relación entre sí.

Los inconvenientes se presentan en las compañías cuando los colaboradores no poseen metas e intereses comunes, se podría evadir teniendo una comunicación más efectiva entre todos, además de relaciones entre todos los colaboradores es necesario para compartir información y de esta manera lograr concretar distintas actividades es el objetivo de la compañía, para esta dimensión se realizarán dos preguntas.

- El área donde trabajo se identifica por poseer un ambiente agradable y grato de trabajo.
- El área donde trabajo se define por tener buenas relaciones sociales entre los empleados.

✓ **Dimensión de recompensa**

La retribución se determina por la recompensa que el colaborador recibe a cambio de las actividades que realiza, principalmente la relación de compartir entre empleados y sus coordinaciones, esto es con el objetivo de asegurar el deleite de los colaboradores, a su vez la ejecución de esta forma ayuda a generar una labor productiva, la situación es que sin una apropiada retribución puede que exista un menor desempeño, incrementen las quejas y dejen la compañía, para esta dimensión se señalaron dos afirmaciones:

- En mi lugar de trabajo percibo estímulos por el trabajo realizado bien hecho.
- En mi lugar de trabajo percibo más remuneraciones que castigos.

✓ **Dimensión liderazgo**

La dimensión liderazgo es la que posee el balance entre todas las demás casillas, el responsable de liderar tiene el papel de administración, de direccionar y de coordinar, donde se incorpora la motivación y el convencimiento de personal al que inspira, la persona que lidere tiene el papel de guía basado en experiencias. Educación, género, capacitación y estímulo, que produce en el líder diferentes circunstancias dentro del lugar donde labora, para estas dimensiones se plantean cuatro afirmaciones:

- Pienso que desempeño adecuadamente mi trabajo, es por eso que no precisa supervisión de mi superior.
- Realizo las funciones de mi trabajo con mucho compromiso.
- En mi centro laboral me exijo a mí mismo el buscar soluciones a los problemas que se presenten.
- Tomo decisiones personales oportunas, en favor de mi centro laboral.

✓ **Dimensión mecanismos útiles**

Se cuenta con elementos como la planificación, revisión y demás elementos que median en hacer cumplir las metas de la compañía, los dispositivos secundarios colaboran en la compañía para llevar a cabo las operaciones y así optimen la calidad de los productos, estos dispositivos ayudan a los actores principales de la compañía que desempeñen sus tareas y logren las metas de la organización, para esto se implementan 3 dimensiones:

- En mi centro laboral, existe un conocimiento sobre los procesos para desarrollar correctamente las actividades.
- Los adiestramientos ayudan a poseer un papel más proactivo al interior de la compañía.
- Mi área de trabajo posee tecnología adecuada para desarrollar los procesos.

- **Desempeño**

Chiavenato como se mencionó en (Quintero, Africano, & Faría, 2008) lo consideró como “el comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos fijados, constituye la habilidad individual para llegar a alcanzar las metas” (p.36). Paralelamente, (Pérez & Merino, 2021) dicen que “Desenvolvimiento es una acción y la consecuencia es: concretar un deber, realizar una actividad, terminar una tarea. Esta actividad puede estar sujeta a la representación de un rol”.

- **Factores que influyen en el desempeño.**

Como indica (Quintero, Africano, & Faría, 2008) las unidades que están relacionadas e influyen de manera directa en los resultados de los empleados son:

- a) Equilibrio positivo en el centro laboral, sentimientos que percibe el empleado en su labor, que se demuestra en comportamientos, los cuales se encuentran relacionados con la naturaleza de su labor, existen autores que refieren que la satisfacción del trabajo genera placer o dolor que es un sentir que va a diferir de las tendencias.
- b) La autoestima, es una necesidad en la persona, está se manifiesta por la necesidad de lograr un objetivo en su centro de labores, y presenta una aspiración por ser reconocido en su entorno laboral; la autoestima es de vital importancia en aquellos centros laborales que ofrecen oportunidades a los empleados para demostrar sus destrezas.

- c) El trabajar en equipo es muy importante ya que los empleados que lo conforman pueden alcanzar de manera más óptima sus metas si encuentran entre sí semejanzas dentro del equipo de trabajo, cuando este conjunto de personas satisface las necesidades se produce una organización estable, dando origen al conocido trabajo en equipo.
- d) El colaborador para que siga en su proceso de formación necesita capacitarse, el objetivo es que los colaboradores desempeñen su labor lo más eficaz posible.

- **Modelo para medir desempeño.**

Se contemplan distintas bases para analizar el desempeño, pero para este trabajo se utilizará el desarrollado por (Espinoza, 2017) en su trabajo llamado “Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de manufactura de una compañía de fabricación de prendas de vestir”, su meta fue delinear una base de evaluación del desempeño laboral de la mano con el área de manufactura en la compañía de prendas de vestir.

La causa por la cual se optó por este modelo fue el parecido en el cálculo de la variable desempeño laboral, ya que fue usada en el área de manufactura, fue llevada a cabo en Perú, y por ser una compañía del mismo rubro, este modelo divide desempeño del área de manufactura en tres dimensiones:

- a) Evaluación de la conducta, y está dividido en: asistencia, puntualidad y disciplina.
- b) Evaluación del rendimiento, que tiene como indicador la eficiencia.
- c) Evaluación de competencias, su indicador es la calidad de trabajo, cooperación, adaptación y responsabilidad.

Para realizar la medición de desempeño del empleado se tendrá en cuenta tres dimensiones:

- a) Evaluación de la conducta, se divide en tres indicadores:

Asistencia: se buscará información en la compañía sobre la asistencia al trabajo, teniendo una justificación de las inasistencias.

Puntualidad: se buscará información en la compañía sobre la llegada a la hora al centro laboral.

Disciplina: se buscará información sobre el acatamiento de las normas del centro laboral.

b) Examen de rendimiento, se tiene como indicador:

- Eficiencia

$$\frac{\text{Minutos producidos}}{\text{Minutos disponibles}} * 100\%$$

Siempre 100%	Casi siempre 75%	A veces 50%	Casi nunca 25%	Nunca 0%
5	4	3	2	1

c) Evaluación de competencias, que tiene como indicadores:

- Calidad de trabajo: Tiene como propósito hacer las tareas de forma correcta, teniendo en cuenta el orden y la exposición del dicho trabajo. (Se tiene que tomar como referencia los errores que se tiene comúnmente).
- Cooperación: Su objetivo es de operar constantemente en un equipo de trabajo, con el fin de alcanzar una meta común, aquí se va a ver el apoyo de todo el equipo para la concepción de resultados en conjunto. (Se debe tener presente el apoyo que se entregue grupalmente para solucionar las dificultades presentadas).
- Adaptabilidad: Su fin es adecuarse y tomar nuevas tareas, manifestando la habilidad de aprender para así ponerlo en acción con rapidez las nuevas operaciones o maquinaria. (Se tiene que tener presente la dificultad de nuevos trabajos).
- Responsabilidad: Es la manera de ejercer la funcionalidad en el área donde se trabaja, tomando en cuenta las exigencias e indicaciones que se recibe y las razones propias del trabajo. (Se tiene que tener presente la fecha en la cual se tiene que presentar dicho trabajo encomendado).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

- **Unidad de estudio**

La unidad de estudio son los trabajadores del área de producción de una empresa textil.

- **Población y muestra**

La población fue de 30 trabajadores, y la muestra fue de 20 trabajadores que laboran en el área de producción, se toma en cuenta esta área porque tiene la mayor cantidad de trabajadores, y estos interactúan todos los días.

- **Muestreo**

El muestreo es el no probabilístico, llamado también dirigido; los autores (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) argumenta que “Las muestras de este tipo se caracterizan porque la elección de casos no va a depender de que todas las personas vayan a tener la misma posibilidad de ser elegibles, sino del momento de la toma de decisión de uno de los investigadores o grupo de investigadores que son los encargados de recolectar los datos” (p.190).

- **Enfoque**

El presente trabajo presentó un enfoque de investigación cuantitativo, ya que se usó la recolección de data para luego ser tabulados y donde se aplicó la fórmula de “*Correlación de Rho de Spearman*”, y así se comprobó si hay relación entre el clima organizacional y desempeño del trabajador, así lo propuso (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) “La investigación cuantitativa utiliza la recopilación de datos para comprobar la hipótesis basándose en la medida numérica y análisis estadísticos, para poder así formar modelos sobre el comportamiento y comprobar teorías” (p.4). Por otra parte, (Hernández & Mendoza, 2018) indican que “Con los estudios cuantitativos se procura relatar, exponer y anunciar las partes investigadas, indagando métodos y relaciones de causa entre elementos (variables). Esto significa que la meta principal es la prueba de hipótesis y la formulación y demostración de teorías” (p.7).

- **Alcance**

La presente investigación tuvo un alcance descriptivo y correlacional; descriptivo ya que se estudió detalladamente las peculiaridades del clima organizacional y desempeño del trabajador en el área de producción la empresa textil en mención, los resultados obtenidos fueron utilizados para elaborar una *relación*, como indica el autor (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), “Por lo general, los estudios descriptivos son la base de las investigaciones *correlacionales*, las cuáles a su vez proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos que generan un sentido de entendimiento y están muy estructurados” (p.90).

Adicionalmente posee alcance correlacional ya que con los resultados se corroborará si hay una relación entre el clima organizacional y el desempeño del trabajador, como indicó (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), “Estos estudios tienen como fin ver la *relación* o nivel de agrupación que existe entre dos o más concepciones, categorías o variables en la muestra o contexto específico” (p.93).

- **Diseño**

La presente investigación fue de diseño no experimental, debido a que no se influyó en las variables, como indicaron (Hernández & Mendoza, 2018), “Estos estudios se ejecutan sin manipulación de variables y solo se aprecian fenómenos en el ambiente natural para examinarlos” (p.175).

Fue de tipo transversal ya que se obtuvo la información de clima organizacional y desempeño del empleado en un momento en específico del tiempo, no se desarrolló un control por semanas, o meses, así lo indicó (Hernández & Mendoza, 2018), “Los diseños Transeccionales o transversales recogen data en un solo instante, en un tiempo determinado” (p.176).

3.2. Técnicas, instrumentos, equipos y recursos

La técnica fue la encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario para ambas variables, compuesto por un grupo de preguntas en base a la escala de Likert, así mismo se hizo uso de una computadora para el proceso de información, y el programa fue el Excel y SPSS.

Las estructuras de ambos cuestionarios se pueden observar en los anexos, en el ANEXO 02 el cuestionario para el clima organizacional y en el ANEXO 03 el cuestionario para medir el desempeño del trabajador.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos.

Propósito	Técnica	Instrumento	Autor	Escala	Validación
Medir el clima organizacional.	Encuesta.	Cuestionario.	Marvin Weisbord (1976) Adaptado.	Likert. Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Alfa de Cronbach.
Medir el desempeño del colaborador	Encuesta.	Cuestionario.	Espinoza (2017) Adaptado.	Likert. 0 % = 1 25% = 2 50% = 3 75% = 4 100% = 5	Alfa de Cronbach.

Fuente: Elaborado por el autor.

Para el análisis de la información se usó el software Excel y SPSS V.25, de Microsoft Office, para lo cual se creó una plantilla en Excel para la tabulación de la data, posteriormente los resultados fueron plasmados en tablas de distribución de frecuencias e histogramas para una mejor comprensión, además se utilizó la fórmula de la correlación, para medir la correlación entre las dos variables.

El coeficiente de correlación es un estadístico que mide la correlación lineal entre dos variables, siempre y cuando sean cuantitativas, se puede definir también que el coeficiente de correlación es un índice que mide el grado de correlación de dos variables solo si son cuantitativas y continuas, este índice esta entre el intervalo de (-1,1) siendo el signo que indica el sentido de la relación, como se muestra a continuación:

Si $r = 1$, la relación es positiva perfecta.

Si $0 < r < 1$, la relación es positiva.

Si $r = 0$, no existe relación.

Si $-1 < r < 0$, la relación es negativa.

Si $r = -1$, la relación es negativa perfecta.

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach en SPSS V25, el cual se aplicó para ambos instrumentos, con un piloto de 20 personas con similares características.

En donde:

a = Alfa de Cronbach.

k = Número de ítems o preguntas = (19)

$\sum v_i$ = Sumatoria de la varianza de cada ítem = (11.62)

v_t = Varianza total = (50.71)

Tabla 4

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para la variable Clima Organizacional.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	19

Fuente: Elaborado por el autor, IBM SPSS Statistics 25.

Interpretación: Como se puede observar el resultado aplicando el estadístico Alfa de Cronbach es de 0.814, en relación al instrumento para medir el Clima Organizacional.

Tabla 5

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el Desempeño del Colaborador.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	8

Fuente: Elaborado por el autor, IBM SPSS Statistics 25.

Interpretación: Como se puede observar el resultado aplicando el estadístico Alfa de Cronbach es de 0.835, en relación al instrumento para medir el Desempeño del Colaborador.

Tabla 6

Valores de los coeficientes Alfa de Cronbach.

VALORES	INTERPRETACIÓN
Coefficiente Alfa > 0.9 a 0.95	<i>Excelente</i>
Coefficiente Alfa > 0.8	<i>Es bueno</i>
Coefficiente Alfa > 0.7	<i>Es aceptable</i>
Coefficiente Alfa > 0.6	<i>Es cuestionable</i>
Coefficiente Alfa > 0.5	<i>Es pobre</i>
Coefficiente Alfa < 0.5	<i>Es inaceptable</i>

Fuente: Frías-Navarro, D. (2021). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia

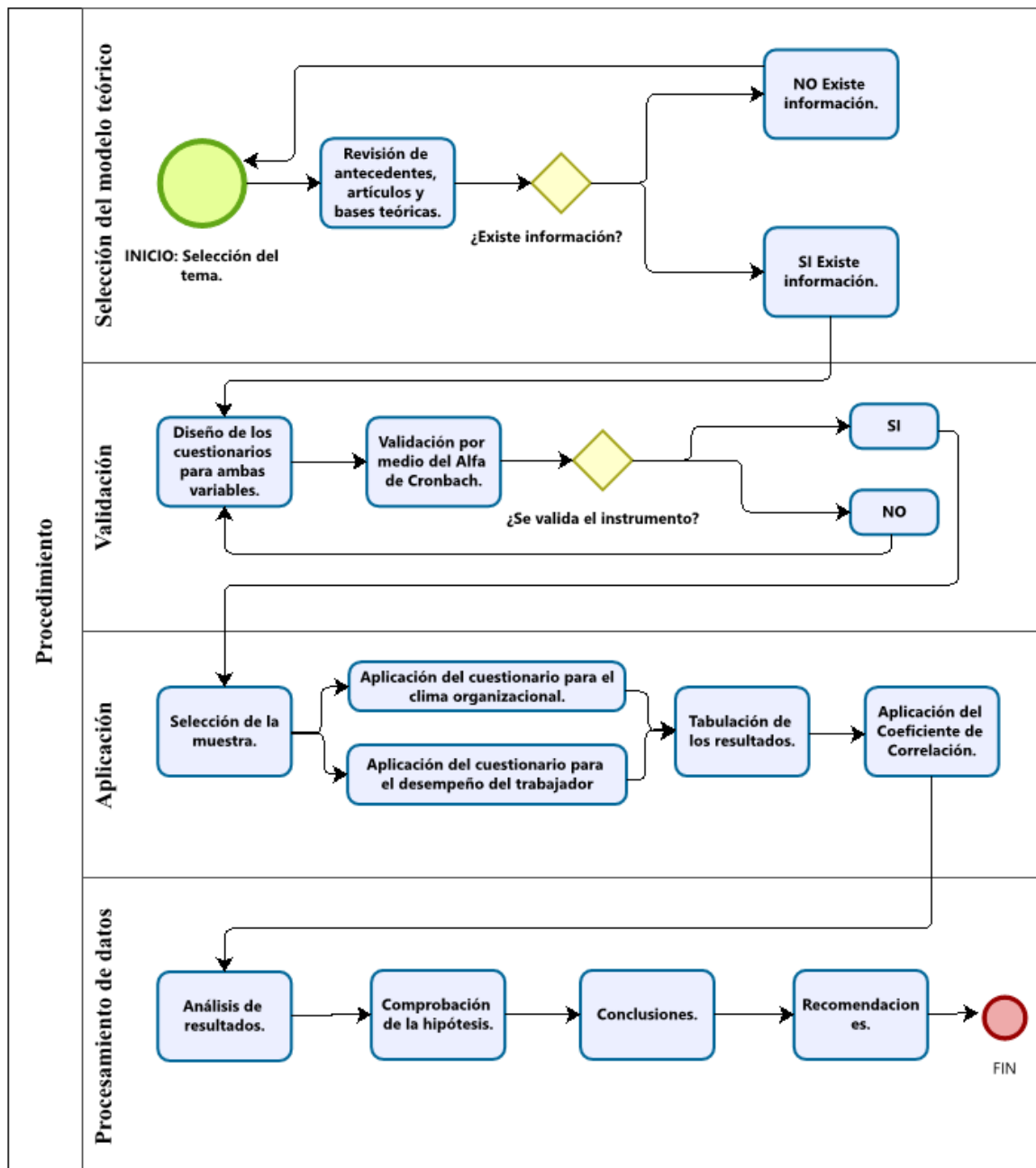
Interpretación: Como se puede observar el resultado para ambos instrumentos esta entre el intervalo 0.8 y 0.9 lo que significa que los instrumentos tienen buena consistencia interna y son aceptables para aplicarlos en el presente estudio.

3.3. Procedimiento

A continuación, se presenta el flujograma para la descripción de la metodología.

Figura 3

Descripción del procedimiento de la metodología.



Fuente: Elaborada por el autor, con Bizagi Modeler.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados descriptivos de la variable clima organizacional y desempeño

A continuación, se muestran los resultados descriptivos de ambas variables con sus respectivas dimensiones

Tabla 7

Análisis descriptivo de la dimensión propósito de la variable clima organizacional.

		Dimensión Propósito			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	12	60,0	60,0	60,0
	CASI SIEMPRE	6	30,0	30,0	90,0
	SIEMPRE	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor, IBM SPSS Statistics V.25.

Interpretación: De los 20 trabajadores, 12 de ellos (60%) opinan que la empresa a veces comunica los objetivos y propósitos de la empresa y dichos objetivos se relacionan con sus objetivos personales; 6 de los encuestados (30%) opinaron casi siempre y 2 de ellos (10%) opinaron siempre.

Tabla 8

Análisis descriptivo de la dimensión estructura, de la variable clima organizacional.

		Dimensión Estructura			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	10	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor, IBM SPSS Statistics V.25.

Interpretación: De los 20 trabajadores, 10 de ellos (50%) indican que conocen la forma de organización, la subdivisión de áreas, reglas, reglamentos, objetivos y planificación y 10 trabajadores (50%) indicaron que casi siempre.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión relaciones, de la variable clima organizacional.

		Dimensión Relaciones			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	20,0	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	11	55,0	55,0	75,0
	SIEMPRE	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor, IBM SPSS Statistics V.25.

Interpretación: De los 20 trabajadores, 4 de ellos (20%) opinan que los trabajadores tienen metas en común, existe comunicación efectiva entre todos, existe un ambiente de trabajo agradable; 11 trabajadores (55%) opinan que casi siempre y 5 de ellos (25%) opinan que siempre.

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión recompensa, de la variable clima organizacional.

		Dimensión Recompensa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	7	35,0	35,0	35,0
	A VECES	9	45,0	45,0	80,0
	CASI SIEMPRE	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor, IBM SPSS Statistics V.25.

Interpretación: Del total de la muestra, 7 trabajadores (35%) respondieron que casi nunca perciben estímulos por el trabajo realizado y percibe más remuneraciones que castigos; 9 trabajadores (45%) respondieron que a veces y 4 trabajadores (20%) respondieron casi siempre.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo, de la variable clima organizacional.

		Dimensión Liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	10,0	10,0	10,0
	CASI SIEMPRE	10	50,0	50,0	60,0
	SIEMPRE	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor, IBM SPSS Statistics V.25.

Interpretación: Del total de la muestra, 2 trabajadores (10%) argumentan que existe motivación y que líder tiene el papel de guía basado en experiencias; 10 trabajadores (50%) argumentan que casi siempre y 8 de ellos (40%) argumentaron siempre.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión mecanismos útiles, de la variable clima organizacional.

		Dimensión Mecanismos Útiles			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	10	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	9	45,0	45,0	95,0
	SIEMPRE	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor, IBM SPSS Statistics V.25.

Interpretación: Del total de 20 trabajadores, 10 de ellos (50%) opinan que a veces existe conocimiento de los procesos, existe adiestramiento a los operarios y posee tecnología para el desarrollo de los procesos; 9 de ellos (45%) indicaron que casi siempre y solo un trabajador (5%) argumento que siempre.

Tabla 13*Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.*

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	10	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor, IBM SPSS Statistics V.25.

Interpretación: Del total de 20 trabajadores, 10 de ellos (50%) opinan que a veces existe un buen clima organizacional y 10 de ellos (50%) opinaron que casi siempre.

En relación a la variable desempeño, también se realizó un diagnóstico, cuyos resultados fueron utilizados para realizar las pruebas de normalidad y correlación, dichos resultados descriptivos de las dimensiones del desempeño se muestran en las siguientes tablas.

Tabla 14*Análisis descriptivo de la dimensión evaluación de la conducta, de la variable desempeño.*

Dimensión Evaluación de Conducta					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	12	60,0	60,0	60,0
	SIEMPRE	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor, IBM SPSS Statistics V.25.

Interpretación: Del total de 20 encuestados, 12 de ellos (60%) casi siempre tienen una correcta asistencia, puntualidad y disciplina, y 8 de ellos (40%) siempre lo tienen.

Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión evaluación del rendimiento, de la variable desempeño.

Dimensión Evaluación del Rendimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	11	55,0	55,0	55,0
	SIEMPRE	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor, IBM SPSS Statistics V.25.

Interpretación: Del total de 20 encuestados, 11 de ellos (55%) casi siempre son eficientes en su rendimiento, y 9 de ellos (45%) siempre son eficientes en su rendimiento.

Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión evaluación por competencias, de la variable desempeño.

Dimensión Evaluación por Competencias					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	15,0	15,0	15,0
	CASI SIEMPRE	12	60,0	60,0	75,0
	SIEMPRE	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor, IBM SPSS Statistics V.25.

Interpretación: Del total de 20 trabajadores, 3 de ellos (15%) a veces cumplen su trabajo con calidad, cooperación, adaptabilidad y responsabilidad; 12 trabajadores (60%) lo realizan casi siempre y 5 de ellos (25%) siempre tienen una correcta competencia en su desempeño.

Tabla 17

Análisis descriptivo de la variable desempeño.

VARIABLE DESEMPEÑO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	11	55,0	55,0	55,0
	SIEMPRE	9	45,0	45,0	100,0

Total	20	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Fuente: Elaborado por el autor, IBM SPSS Statistics V.25.

Interpretación: Del total de 20 trabajadores, 11 trabajadores (55%) casi siempre tienen un buen desempeño y 9 trabajadores (45%) siempre tienen un buen desempeño.

4.2. Prueba de normalidad

Para la prueba de normalidad se siguieron los siguientes pasos:

- **Paso 1:** Plantear las hipótesis de NORMALIDAD
 - ✓ (Hipótesis nula) H0: Los datos siguen una distribución normal.
 - ✓ (Hipótesis alterna) H1: Los datos no siguen una distribución normal.

- **Paso 2:** Nivel de significancia
 - ✓ Z: Nivel de confianza: 95% o 0.95
 - ✓ e: Error o margen de error: 5% o 0.05

- **Paso 3:** Prueba de Normalidad
 - ✓ Kolmogorov-Smirnov: $n > 50$
 - ✓ Shapiro Wilk: $n < 50$

- **Paso 4:** Estadístico de prueba
 - ✓ Si p-valor < 0.05 se rechaza la H0
 - ✓ Si p-valor > 0.05 se acepta la H0 y se rechaza la H1

- **Paso 5:** Criterio de decisión

Como la muestra es menor a 50 se utilizó el estadístico Shapiro-Wilk.

Tabla 18

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.335	20	0.000	0.641	20	0.000
Desempeño	0.361	20	0.000	0.637	20	0.000

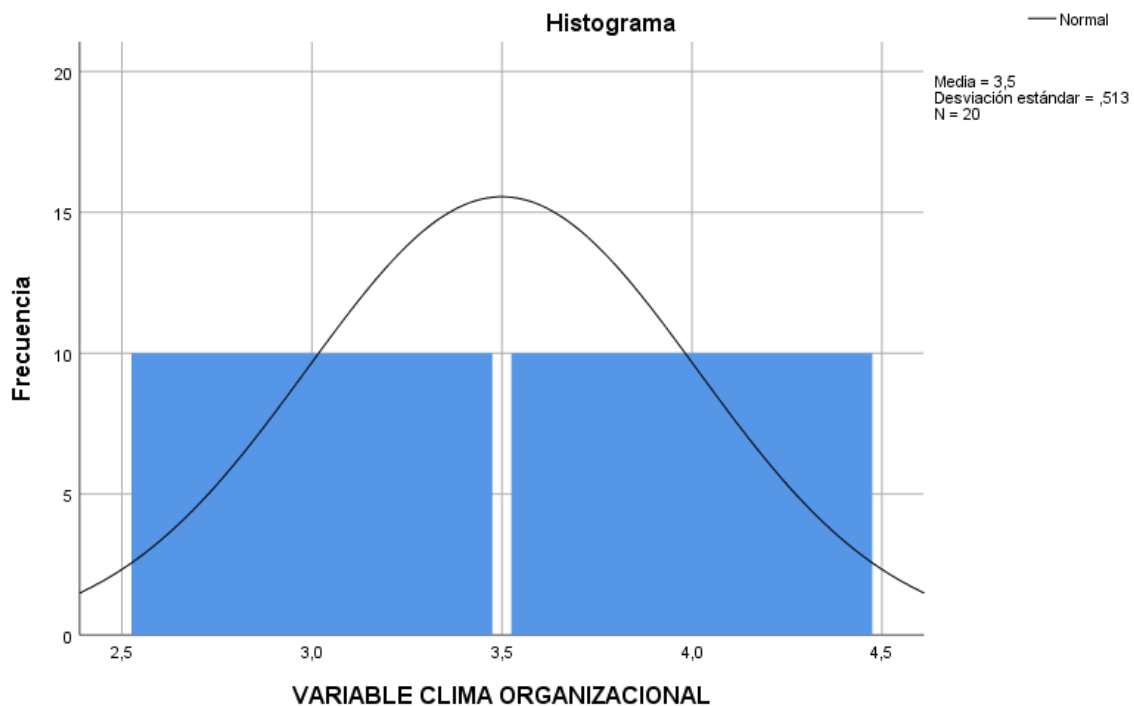
Fuente: Elaboración propia con IBM SPSS Statistics 25, (Sig. = p-valor)

- **Variable Clima Organizacional:** $0.000 < 0.05$ entonces se rechaza la H_0 , y no se rechaza la H_1 ; Los datos no siguen una distribución normal.
- **Variable Desempeño:** $0.000 < 0.05$ entonces se rechaza la H_0 , y no se rechaza la H_1 ; Los datos no siguen una distribución normal.

Interpretación: Como se puede observar en los dos resultados en ambas variables, la distribución no es normal, se fundamentan en la estadística no paramétrica, por ello se utilizará el Coeficiente de Correlación Spearman.

Figura 4

Descripción gráfica de la distribución del Clima Organizacional.

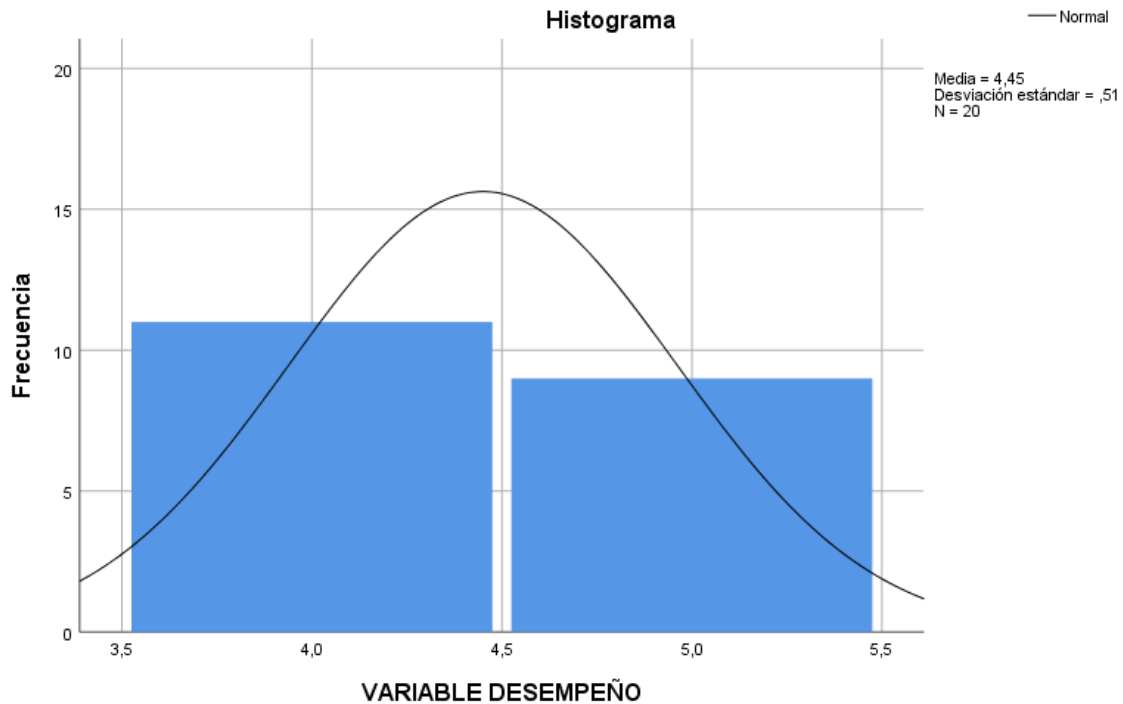


Fuente: Elaboración propia con IBM SPSS Statistics 25, (Sig. = p-valor)

Interpretación: En la figura 2 se muestra que los datos no están distribuidos de forma paramétrica, ya que sobresalen de la curva de distribución normal.

Figura 5

Descripción gráfica de la distribución del Desempeño.



Fuente: Elaboración propia con IBM SPSS Statistics 25, (Sig. = p-valor)

Interpretación: En la figura 3 se muestra que los datos no están distribuidos de forma paramétrica, ya que sobresalen de la curva de distribución normal.

4.3. Relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021

Para conocer la relación entre ambas variables se utilizó la fórmula de correlación Rho de Spearman, ya que la distribución no es normal y se fundamenta en la estadística no paramétrica, para lo cual se siguieron los siguientes pasos:

- **Paso 1:** Plantear las hipótesis de CORRELACIÓN
 - ✓ (Hipótesis alterna) H1: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.
 - ✓ (Hipótesis nula) H0: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.

- **Paso 2:** Nivel de significancia
 - ✓ Z: Nivel de confianza: 95% o 0.95
 - ✓ e: Error o margen de error: 5% o 0.05

- **Paso 3:** Prueba de Correlación
 - ✓ Paramétrica – Coeficiente Pearson.
 - ✓ No paramétrica – Rho de Spearman.

- **Paso 4:** Estadístico de prueba
 - ✓ Si p-valor < 0.05 se rechaza la H0.
 - ✓ Si p-valor \geq 0.05 se acepta la H0 y se rechaza la H1.

- **Paso 5:** Criterio de decisión

Tabla 19

Prueba de correlación entre la variable Clima Organizacional y Desempeño.

	Clima organizacional	Desempeño
	o	

Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.503
		Sig. (bilateral)		0.024
		N	20	20
	Desempeño	Coefficiente de correlación	0.503	1.000
		Sig. (bilateral)	0.024	
		N	20	20

Fuente: Elaboración propia con IBM SPSS Statistics 25, (Sig. = p-valor)

Interpretación: Como se puede observar el nivel de significancia o el p-valor es de 0.024 ($0.024 < 0.05$) no se rechaza la H1 y se rechaza la H0, por lo que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021, además el valor de correlación $r = 0.503$ siendo una relación positiva moderada.

4.4. Relación entre el clima organizacional y la evaluación de la conducta del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021

Para conocer la relación entre la variable y la dimensión se utilizó la fórmula de correlación Rho de Spearman, ya que la distribución no es normal y se fundamenta en la estadística no paramétrica, para lo cual se siguieron los siguientes pasos:

- **Paso 1:** Plantear las hipótesis de CORRELACIÓN
 - ✓ (Hipótesis alterna) H1: Existe relación entre el clima organizacional y la evaluación de la conducta del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.
 - ✓ (Hipótesis nula) H0: No existe relación entre el clima organizacional y la evaluación de la conducta del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.

- **Paso 2:** Nivel de significancia
 - ✓ Z: Nivel de confianza: 95% o 0.95
 - ✓ e: Error o margen de error: 5% o 0.05

- **Paso 3:** Prueba de Correlación
 - ✓ Paramétrica – Coeficiente Pearson.
 - ✓ No paramétrica – Rho de Spearman.

- **Paso 4:** Estadístico de prueba
 - ✓ Si p-valor < 0.05 se rechaza la H0.
 - ✓ Si p-valor \geq 0.05 se acepta la H0 y se rechaza la H1.

- **Paso 5:** Criterio de decisión

Tabla 20

Prueba de correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Evaluación de la Conducta.

			Clima organizacional	Evaluación de conducta
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.000
		Sig. (bilateral)		1.000
		N	20	20
	Evaluación de conducta	Coefficiente de correlación	0.000	1.000
		Sig. (bilateral)	1.000	
		N	20	20

Fuente: Elaboración propia con IBM SPSS Statistics 25, (Sig. = p-valor)

Interpretación: Como se puede observar el nivel de significancia o el p-valor es de 1.000 ($1.000 > 0.05$) no se rechaza la H0 y se rechaza la H1, por lo que no existe relación entre el clima organizacional y la evaluación de la conducta del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.

4.5. Relación entre el clima organizacional y la evaluación del rendimiento del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.

Para conocer la relación entre la variable y la dimensión se utilizó la fórmula de correlación Rho de Spearman, ya que la distribución no es normal y se fundamenta en la estadística no paramétrica, para lo cual se siguieron los siguientes pasos:

- **Paso 1:** Plantear las hipótesis de CORRELACIÓN
 - ✓ (Hipótesis alterna) H1: Existe relación entre el clima organizacional y la evaluación del rendimiento del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.
 - ✓ (Hipótesis nula) H0: No existe relación entre el clima organizacional y la evaluación del rendimiento del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.

- **Paso 2:** Nivel de significancia
 - ✓ Z: Nivel de confianza: 95% o 0.95
 - ✓ e: Error o margen de error: 5% o 0.05

- **Paso 3:** Prueba de Correlación
 - ✓ Paramétrica – Coeficiente Pearson.
 - ✓ No paramétrica – Rho de Spearman.

- **Paso 4:** Estadístico de prueba
 - ✓ Si p-valor < 0.05 se rechaza la H0.
 - ✓ Si p-valor \geq 0.05 se acepta la H0 y se rechaza la H1.

- **Paso 5:** Criterio de decisión

Tabla 21

Prueba de correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Evaluación del Rendimiento.

			Clima organizacional	Evaluación del rendimiento
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.503
		Sig. (bilateral)		0.024
		N	20	20
	Evaluación del rendimiento	Coefficiente de correlación	0.503	1.000
		Sig. (bilateral)	0.024	
		N	20	20

Fuente: Elaboración propia con IBM SPSS Statistics 25, (Sig. = p-valor)

Interpretación: Como se puede observar el nivel de significancia o el p-valor es de 0.024 ($0.024 < 0.05$) no se rechaza la H1 y se rechaza la H0, por lo que existe relación entre el clima organizacional y la evaluación del rendimiento del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021, además el valor de correlación $r = 0.503$ siendo una relación positiva moderada.

4.6. Relación entre el clima organizacional y la evaluación de las competencias del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.

Para conocer la relación entre la variable y la dimensión se utilizó la fórmula de correlación Rho de Spearman, ya que la distribución no es normal y se fundamenta en la estadística no paramétrica, para lo cual se siguieron los siguientes pasos:

- **Paso 1:** Plantear las hipótesis de CORRELACIÓN
 - ✓ (Hipótesis alterna) H1: Existe relación entre el clima organizacional y la evaluación de las competencias del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.
 - ✓ (Hipótesis nula) H0: No existe relación entre el clima organizacional y la evaluación de las competencias del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.

- **Paso 2:** Nivel de significancia
 - ✓ Z: Nivel de confianza: 95% o 0.95
 - ✓ *e*: Error o margen de error: 5% o 0.05

- **Paso 3:** Prueba de Correlación
 - ✓ Paramétrica – Coeficiente Pearson.
 - ✓ No paramétrica – Rho de Spearman.

- **Paso 4:** Estadístico de prueba
 - ✓ Si p-valor < 0.05 se rechaza la H0.
 - ✓ Si p-valor \geq 0.05 se acepta la H0 y se rechaza la H1.

- **Paso 5:** Criterio de decisión

Tabla 22

Prueba de correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Evaluación de las Competencias.

			Clima organizacional	Evaluación de competencia
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.158
		Sig. (bilateral)		0.505
		N	20	20
	Evaluación de competencia	Coefficiente de correlación	0.158	1.000
		Sig. (bilateral)	0.505	
		N	20	20

Fuente: Elaboración propia con IBM SPSS Statistics 25, (Sig. = p-valor)

Interpretación: Como se puede observar el nivel de significancia o el p-valor es de 0.505 ($0.505 > 0.05$) no se rechaza la H_0 y se rechaza la H_1 , por lo que no existe relación entre el clima organizacional y la evaluación de las competencias del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.

4.7. Discusión

El objetivo de la investigación fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021, los resultados arrojaron un p-valor de ($0.024 < 0.05$), y un $r = 0.503$ interpretándose como una correlación positiva moderada entre ambas variables; dichos resultados concuerdan con el de Palacios (2019) en su tesis de doctorado titulada, “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados administrativos de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador”, concluyendo con una relación positiva entre ambas variables con un valor $r = 0.870$; de igual manera Lazo & Ordaya (2018) obtuvieron resultados similares, en su estudio sobre la relación entre el clima organizacional y desempeño

laboral de los colaboradores de una agencia agraria de Chupaca, con un valor de significancia de 0.001.

De la misma forma Solano (2017) obtuvo una correlación positiva entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, con un valor de correlación Rho de Pearson de 0.657; a ello se suma los resultados de la investigación desarrollada por Barriga & Pando (2018) cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en una universidad, con un valor de correlación Pearson es de 0.775.

También, Niebles, Hoyos & De la Osa (2021) relacionaron el clima organizacional y el desempeño de docentes universitarios en Barranquilla, obteniendo una relación positiva alta de $r = 0,95$; igualmente Barboza, Rivera & Peralta (2021) obtuvo una correlación Spearman de 0.733 entre el clima organizacional y desempeño en trabajadores de un hotel en Jaén; el estudio de Gonzáles & Morales (2020) también concluyeron con una relación entre el clima organizacional y desempeño.

Como se puede observar, todas las investigaciones tienen resultados similares en el nivel de relación o valor “r” pero iguales en el caso de la relación positiva, pudiendo concluir que, sin importar el rubro o tipo de empresa, siempre existe una relación positiva entre clima organizacional y desempeño.

Conclusiones

Primera: En referencia al objetivo general, se concluye que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021, es decir que ambas variables están asociadas, con una correlación positiva moderada de 0.503

Segunda: Como se puede observar el primer objetivo específico, se concluye que no existe relación entre el clima organizacional y la evaluación de la conducta del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021; es decir que la variable independiente y la primera dimensión de la variable dependiente, no están asociadas.

Tercera: En relación al segundo objetivo específico, se concluye que existe relación entre el clima organizacional y la evaluación del rendimiento del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021, y la relación es positiva moderada de 0.503.

Cuarta: En concordancia con el tercer objetivo específico, se concluye que no existe relación entre el clima organizacional y la evaluación de las competencias del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.

Recomendaciones

Primera: Es importante que la compañía implemente acciones concretas que busquen la mejora del entorno de trabajo, para que los colaboradores puedan alcanzar un incremento en el desempeño, con lo cual podrán cumplir con los objetivos de la compañía textil.

Segunda: La compañía textil debería de ofrecer mayores incentivos y motivaciones por el trabajo bien realizado y la reducción de castigos.

Tercera: Se debe fortalecer el liderazgo dentro de la organización, cumpliendo un rol de líder y no de jefe, con una forma de organización horizontal, la cual puede ir adaptándose progresivamente.

Cuarto: Se recomienda capacitar a los colaboradores en temas relacionados a ejecución de tareas, capacidad de participación, adaptabilidad a nuevas tareas y ejecución de funciones del puesto.

Referencias

- Barboza, Rivera, & Peralta. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 92-101.
- Barriga, & Pando. (2018). Clima organizacional y desempeño . *Igobernanza*, 14-28.
- Broncano. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 167-180.
- Chiavenato. (2008). *Gestión del talento Humano*,. México: McGrawHill. doi:ISBN 978-970-10-7340-7
- Coll. (2020). *País en desarrollo*. Obtenido de Economipedia.com:
<https://economipedia.com/definiciones/pais-en-desarrollo.html>
- Da Silva. (2020). *Zendesk MX*. Obtenido de
<https://www.zendesk.com.mx/blog/tipos-indicadores-desempeno/>
- Duque. (2014). *Clima organizacional según la teoría de Litwin y Stringer*. Obtenido de
<http://climaorganizacionalyulaimaduque.blogspot.com/2014/04/el-concepto-de-clima-organizacional.html>
- Enrique. (2016). *Industria textil arequipeña, mercados & regiones*. Obtenido de
<https://mercadosyregiones.com/2016/01/25/industria-textil-arequipena/>
- ESAN. (2015). *Las nueve dimensiones del clima organizacional*. Obtenido de
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/>
- Espinoza. (2017). *Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- García, & Ibarra. (s.f). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*.
- Goicochea. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017. *Global Business Administration Journal*, 73-99.
- Gonzáles, & Morales. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher CEIT*, 79-93.
- Gonzáles, Martínez, & Galván . (2021). *Innovación empresarial en Capital Humano*. Obtenido de
<http://redibai-myd.org/portal/wp-content/uploads/2021/02/607-8617-77-7.pdf#page=152>
- Hernández, & Mendoza. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*.
- Iglesias , & Torres. (2018). *Clima organizacional, Revista cubana de enfermería*. Obtenido de
<http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>
- Lazo, & Ordaya. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una agencia agraria de Chupaca. Huancayo, Perú: Universidad Continental Huancayo.

- Navarro, Mendoza, & Santamaría. (2018). Modelo de gestión de las relaciones para el mejoramiento del clima organizacional en el departamento de producción de la empresa Alimentar y Suministros S.A.S. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Niebles, Hoyos, & De La Osa. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertad*, 283-294.
- Palacios. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pérez, & Merino. (2021). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/desempeno/>
- Quevedo. (2003). Esquema del clima organizacional según modelo de Litwin y Stringer. Piura, Perú: Universidad de Piura.
- Quintero, Africano, & Faría. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa de vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 36.
- Sandoval. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, Vol. 10(27). doi:<https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>
- Segredo. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación Médica Superior*, 25(2). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013
- Solano. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, año 2017. Tarapoto, Perú: Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Todaro, Godoy, & Abramo. (2001). *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100008>

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA TEXTIL. AREQUIPA, 2021.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
OG: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.	PG: ¿Cuál, es la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021?	Hipótesis alterna H1: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021. Hipótesis nula H0: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de producción en una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.	Variable independiente: Clima Organizacional	Propósitos. Estructura. Relaciones. Recompensas. Liderazgo. Mecanismos.	Enfoque: Cuantitativo. Alcance: Descriptivo y correlacional. Diseño: No experimental. Tipo: Transversal.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
OE1: Analizar la relación entre el clima organizacional y la evaluación de la conducta del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.	PG1: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la evaluación de la conducta del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021?	HE1: Existe relación entre el clima organizacional y la evaluación de la conducta del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.	Variable dependiente: Desempeño.	Evaluación de conducta. Evaluación del rendimiento. Evaluación de competencias.	Población: 30 trabajadores. Muestreo: No probabilístico.
OE2: Analizar la relación entre el clima organizacional y la evaluación del rendimiento del	PG2: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la evaluación del rendimiento del trabajador	HE2: Existe relación entre el clima organizacional y la evaluación del rendimiento del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.			Muestra: 20 trabajadores.

trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.	en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021?				
OE3: Analizar la relación entre el clima organizacional y la evaluación de las competencias del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.	PG3: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la evaluación de las competencias del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021?	HE3: Existe relación entre el clima organizacional y la evaluación de las competencias del trabajador en el área de producción de una empresa textil, en la ciudad de Arequipa en el año 2021.			

ANEXO 02

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El cuestionario fue desarrollado por Marvin Weisbord (1976)

Dimensión propósito

1. Conozco claramente los objetivos y el propósito de la compañía.

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

2. Dichos objetivos están relacionados con mis objetivos personales.

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

Dimensión estructura

3. Conozco claramente la estructura organizativa de la compañía.

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

4. En la compañía no existen formalismos (papeleos) para llevar a cabo mi proceso o tarea.

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

5. Conozco detalladamente cuales son mis obligaciones en la compañía.

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

6. Conozco claramente las políticas de la compañía textil.

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

7. En la compañía se tiene claro los niveles jerárquicos.

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

8. Las exigencias, reglas y procesos administrativos no permiten que innovaciones se tomen en cuenta.

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

Dimensión relaciones

9. El área donde me desempeño se caracteriza por tener un ambiente de trabajo agradable y grato.

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

10. En el sector donde trabajo le dan importancia a los buenos vínculos sociales entre colaboradores.

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

Dimensión recompensa

11. En la compañía recibo estímulos por el trabajo bien hecho.

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

12. En la compañía recibo más incentivos que castigos.

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

Dimensión liderazgo

13. Considero que desarrollo adecuadamente mi trabajo, por ello no requiero supervisión de mi superior.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14. Me comprometo siempre con las ocupaciones que llevé a cabo en mi trabajo.

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

15. En el trabajo creo mis propias exigencias para solucionar los problemas por mí mismo.

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

16. Tomo iniciativas personales oportunamente, en beneficio de la compañía.

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

Dimensión mecanismos útiles

17. En mi labor, se tiene entendido sobre los procedimientos para llevar a cabo correctamente mi función.

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

18. Los programas de capacitación me permiten tener un rol más activo al interior de la organización.

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

19. El área cuenta con tecnología suficiente para llevar a cabo los procesos.

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

ANEXOS 03

La aplicación del presente instrumento será el encargado del área de manufactura, el cual está a cargo de 20 colaboradores, el diseño estuvo propuesto por Espinoza (2017) en su trabajo titulado “*Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de manufactura de una compañía de fabricación de prendas de vestir*” que tuvo como meta elaborar un piloto de análisis del desempeño laboral en el área de manufactura de una compañía de prendas de vestir.

Dimensión Evaluación de Conducta

Instrumento para medir la dimensión conducta.

ASISTENCIA				
Cuidado y diligencia en asistir a laborar, justificando las ausencias. Se considera la acumulación en los últimos meses.				
GRADO A 0%	GRADO B 25%	GRADO C 50%	GRADO D 75%	GRADO E 100%

Constante inasistencia y acumula más de 10 ausencias injustificadas	Frecuente inasistencia y acumula de 6 a 10 ausencias injustificadas.	Asiste regularmente y acumula de 3 a 5 ausencias injustificadas.	Casi siempre asiste y acumula hasta 2 ausencias injustificadas.	Siempre asiste al trabajo.
Escala de Likert				
1	2	3	4	5
PUNTUALIDAD Cuidado y diligencia en llegar a tiempo a la compañía. Se considera la acumulación en los últimos 3 meses.				
GRADO A 0%	GRADO B 25%	GRADO C 50%	GRADO D 75%	GRADO E 100%
Constantes tardanzas y acumula más de 300 minutos de retraso.	Frecuente tardanza y acumula entre 180 a 300 minutos de retraso.	Puntual regularmente y acumula entre 61 a 180 minutos de retraso.	Casi siempre es puntual y acumula hasta 60 minutos de retraso.	Muy puntual no tiene tardanzas e incluso llega antes de la hora.
Escala de Likert				
1	2	3	4	5
DISCIPLINA Cuidado y diligencia en cumplimientos de las normas de la compañía. Se considera la acumulación en los últimos 3 meses				
GRADO A 0%	GRADO B 25%	GRADO C 50%	GRADO D 75%	GRADO E 100%
Indisciplinado, más de 3 amonestaciones escritas (faltas graves)	Poco interés en la disciplina con 3 amonestaciones escritas (falta grave)	Trata de cumplir de acuerdo al reglamento, con 2 amonestaciones escritas (falta leve repetida)	Disciplinado y correcto, con una amonestación escrita (falta leve)	Muy disciplinado no tiene amonestaciones escritas.
Escala de Likert				
1	2	3	4	5

Dimensión Evaluación del Rendimiento

EFICIENCIA

Indicador individual que mide la actividad real y rapidez de cada colaborador durante su jornada de trabajo.

$$\text{Eficiencia} = \frac{\text{Minutos producidos}}{\text{Minutos disponibles}} * 100\%$$

$$\text{Minutos producidos} = \frac{\text{Piezas a la semana}}{\text{Minutos * pieza}}$$

$$\text{Minutos disponibles} = \text{Horas de trabajo a la semana} * 60 \text{ minutos}$$

GRADO A 0%	GRADO B 25%	GRADO C 50%	GRADO D 75%	GRADO E 100%
50% a menos	De 51% a 65%	De 66% a 80%	De 81% a 95%	96% a más
Escala de Likert				
1	2	3	4	5

Dimensión Evaluación de Competencias

CALIDAD DE TRABAJO

Capacidad de ejecutar las tareas de manera correcta, asegurando el orden y la presentación del trabajo. (tener en cuenta los errores que acostumbra cometer)

GRADO A 0%	GRADO B 25%	GRADO C 50%	GRADO D 75%	GRADO E 100%
Siempre se equivoca y es descuidado con su trabajo. Necesita mucha supervisión.	Constantemente se equivoca. Debe ser guiado con frecuencia.	Por lo general trabaja con cuidado. Algunas veces comete errores.	Frecuentemente cumple con su trabajo de manera correcta.	Su trabajo es excepcional, siempre es exacto y ordenado en su trabajo.
Escala de Likert				
1	2	3	4	5

COOPERACIÓN

Capacidad de participar activamente en un equipo de trabajo para alcanzar un objetivo común, demostrando compromiso con sus pares para obtener resultados

grupales. (Tener en cuenta el apoyo que brinda a sus pares para solucionar problemas)				
GRADO A 0%	GRADO B 25%	GRADO C 50%	GRADO D 75%	GRADO E 100%
Nunca colabora y evita contacto con sus pares. Genera conflictos.	Pocas veces colabora y a veces es difícil de tratar.	Colabora por conveniencia u obligación. Demuestra respeto a sus pares.	Buena disposición para brindar apoyo a sus pares cuando lo solicitan.	Promueve el trabajo en equipo brinda apoyo sin necesidad de solicitarlo.
Escala der Likert				
1	2	3	4	5
<p align="center">ADAPTABILIDAD</p> <p align="center">Capacidad de adaptarse y asumir nuevas tareas, demostrando su facilidad de aprendizaje para ejecutar rápidamente nuevas operaciones o máquinas. (Tener en cuenta la complejidad de las tareas nuevas)</p>				
GRADO A 0%	GRADO B 25%	GRADO C 50%	GRADO D 75%	GRADO E 100%
Le cuesta adaptarse a nuevas tareas y es reacio a los cambios de trabajo.	Ejecuta con lentitud nuevas tareas y requiere de instrucciones para su ejecución.	Se adapta en tareas no complejas. Acepta los cambios de trabajo sin discutir.	Dispuesto a ejecutar nuevas tareas sin dificultades.	Domina rápidamente nuevas operaciones o máquinas. Se adapta fácil a los cambios de trabajo.
Escala de Likert				
1	2	3	4	5
<p align="center">RESPONSABILIDAD</p> <p align="center">Capacidad de ejecutar las funciones del puesto, teniendo en cuenta los requerimientos y las indicaciones recibidas y los criterios propios de actuación. (Tener en cuenta la entrega oportuna de las tareas recomendadas)</p>				
GRADO A 0%	GRADO B 25%	GRADO C 50%	GRADO D 75%	GRADO E 100%
No puede ejecutar las	Requiere supervisión continua para	Ejecutar sus tareas con algunos	Habitualmente ejecuta sus tareas con poca	Siempre entrega su trabajo de

tareas asignadas.	ejecutar sus tareas.	retrasos. Suficiente una supervisión final de su trabajo.	supervisión y se compromete con la entrega de su trabajo.	manera oportuna y no requiere supervisión.
Escala de Likert				
1	2	3	4	5

ANEXO 04
AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN

Fecha 01/julio/2021

Sr. José Alonso Arana Ponce.

Cargo:

Supervisor de Planta

Área:

Producción.

Dirección:

Av. Tarapacá 1015 Miraflores Arequipa Perú

Estimado Sr. José Alonso Arana Ponce.

Le escribo para solicitar permiso para realizar un estudio de investigación con los trabajadores del área de producción de la empresa textil FIBRAS PERUANAS E.I.R.L.. Actualmente estoy inscrito en la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN - CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES – DE LA UNIVERSIDAD LA SALLE y estoy en proceso de redactar mi tesis de pregrado. El estudio se titula: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA TEXTIL AREQUIPA 2021, esperando que su gestión me autorice a aplicar el cuestionario a los trabajadores.

Los trabajadores interesados, que se ofrezcan como voluntarios para participar, recibirán un correo o un enlace vía virtual para el llenado del cuestionario, o en forma física.

Su aprobación para realizar este estudio será muy apreciada, con gusto responderé cualquier pregunta o inquietud que pueda tener en ese momento. Puede comunicarse conmigo a mi dirección de correo electrónico dpastor@ulasalle.edu.pe y mi teléfono 989756484

Si está de acuerdo, por favor firme a continuación y la carta de permiso firmada con el membrete de su institución, reconociendo su consentimiento para que yo lleve a cabo este estudio.

Sinceramente,



Diego Gustavo Pastor Ponce
DNI 47327485

Aprobado por:



Sr. José Alonso Arana Ponce.
DNI 70649513