

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



**Clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una  
Industria Panificadora de Lima Este, 2021**

Tesis para optar el Título Profesional de Psicólogo (a)

**Por:**

Heber Obed Alvarado Díaz

**Asesor:**

Mtro. Isaac Alex Conde Rodríguez

**Lima, agosto de 2023**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Isaac Alex Conde Rodríguez, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INDUSTRIA PANIFICADORA DE LIMA ESTE, 2021**” del autor Heber Obed Alvarado Díaz, tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 09 días del mes de octubre del año 2023.



---

Mtro. Isaac Alex Conde Rodríguez

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Lima, Raña, Villa Unión, a 21 día(s) del mes de agosto del año 2023 siendo las 15:00 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Mtro. Cristian Edwin Adriano Rengifo el (la) secretario(a): Mtro. Jesús Trinidad Tiese y los demás miembros: Abg. Kelly Mirtha Ricardi Huamán y el (la) asesor(a) Mtro. Jonac Alex Conde Rodriguez con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Clima laboral y desempeño laboral en las colaboradoras de una industria Panificadora de Lima Este, 2021" del(los) bachiller(es): a) Heber Obed Alvarado Diaz

b) \_\_\_\_\_  
c) \_\_\_\_\_  
conducente a la obtención del título profesional de: Psicólogo

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y adaptaciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Heber Obed Alvarado Diaz

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

Bachiller (b): \_\_\_\_\_

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c): \_\_\_\_\_

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior  
Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidencia

\_\_\_\_\_  
Asesoría

\_\_\_\_\_  
Bachiller (a)

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Bachiller (b)

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Bachiller (c)

## **Dedicatoria**

En primer lugar, dedico esta tesis a nuestro Padre Dios porque permitió concluir satisfactoriamente el cumplimiento de el trabajo de investigación realizado.

Dedico también a mis padres por la paciencia y apoyo durante todo el proceso que se realizó, confiando y creyendo en lo que realizaba.

También dedico este trabajo a mi asesor, Mtro Isaac Conde por la paciencia y esfuerzo que evidenció durante la realización de la presente investigación.

## Índice de Contenido

Dedicatoria .....	iv
Índice de Contenido .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
Introducción .....	8
1. Planteamiento del problema .....	8
2. Marco teórico .....	10
Metodología.....	12
1. Diseño, tipo de investigación .....	12
2. Participantes.....	12
3. Instrumentos.....	12
3.1. Escala de Clima Laboral.....	12
3.2. Cuestionario de Desempeño laboral.....	13
4. Procedimiento y aspectos éticos .....	13
5. Análisis estadístico .....	14
Resultados .....	16
1. Resultados descriptivos.....	16
1.1. Datos sociodemográficos.....	16
1.2. Análisis descriptivo de las variables.....	17
1.2.2. Niveles de Desempeño Laboral.....	18
2. Resultados inferenciales .....	20
Discusión.....	22
Referencias .....	28

# **Clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una Industria Panificadora de Lima Este, 2021**

## **Resumen**

La presente investigación fue realizada con la finalidad de determinar la relación entre clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una industria Panificadora de Lima Este. La investigación tuvo un diseño no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. La muestra fue conformada por 105 colaboradores de distintas áreas de la Panificadora. Para la recolección de datos se aplicó la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Sonia Palma (2004), y el cuestionario de Desempeño Laboral de Quispe Vargas (2015). Los resultados evidencian que no existe una relación significativa entre las variables de estudio (clima laboral y desempeño laboral), con un nivel de significancia de  $p=0.394$  ( $p < .05$ ); en los colaboradores de una industria Panificadora de Lima Este, ya que los trabajadores de dicha empresa evalúan que el clima laboral en sus áreas no influye en su desempeño de trabajo.

**Palabras clave:** Clima laboral, Desempeño laboral, colaboradores.

**Work climate and work performance in the collaborators of a Baking  
Industry in Lima Este, 2021**

**Abstract**

The present investigation was carried out with the purpose of determining the relationship between work environment and work performance in the employees of a Bakery industry in East Lima. The research had a non-experimental cross-sectional and correlational design. The sample was made up of 105 employees from different areas of the Bakery. To collect data, the Work Climate Scale (CL-SPC) by Sonia Palma (2004) and the Work Performance questionnaire by Quispe Vargas (2015) were applied. The results show that there is no significant relationship between the study variables (work environment and work performance), with a significance level of  $p=0.394$  ( $p < .05$ ); in the collaborators of a Baking industry in Lima Este, since the workers of said company evaluate that the work environment in their areas does not influence their work performance.

**Keywords:** Work environment, Work performance, collaborators.

## Introducción

### 1. Planteamiento del problema.

Los recursos humanos son los elementos más importantes de una organización. Una organización nunca funcionará sin el papel de los recursos humanos, ya que son la fuerza motriz y el actor principal de la organización (Putri et al., 2019). Por lo tanto, es importante que una organización proporcione una dirección positiva para lograr los objetivos. Comprender la importancia de los recursos humanos en la era global es uno de los esfuerzos para mejorar su calidad. Se espera que los empleados mejoren su desempeño a través de la mejora de la calidad. El desempeño de los empleados afecta su actitud hacia la aceptación del trabajo y todo lo que sucede en el ambiente laboral (Ratnasari et al., 2020). El desempeño de los empleados es una acción de ellos en la realización del trabajo asignado. El desempeño es el resultado de la relación entre el esfuerzo, la habilidad y el desempeño de las tareas asignadas (Sharma & Taneja, 2018). Toda empresa debe establecer altas expectativas para que los empleados se destaquen en su desempeño, porque un desempeño excelente significa una contribución óptima a la empresa (Wang et al., 2021). Un aspecto que juega un papel importante en una empresa y afecta el desempeño de los empleados es el ambiente de trabajo. Un buen ambiente de trabajo puede producir el desempeño superior de los empleados que las empresas esperan. Por otro lado, un ambiente de trabajo incómodo puede perjudicar el desempeño (Putri et al., 2019).

El presente estudio tiene como objetivo determinar si existe relación significativa entre clima laboral y desempeño organizacional en los colaboradores de una industria panificadora de Lima Este. Y será de ayuda para los colaboradores pues les permitirá identificar sus niveles de desempeño y cómo pueden verse relacionados por cómo se gestiona el clima laboral en su entorno de trabajo. Asimismo, los administradores



podrán establecer estrategias de mejora para los niveles bajos identificados en las áreas evaluadas. Para la comunidad científica, aportará como evidencia puesto que estudios en industrias de este tipo no han sido publicadas recientemente, esto justifica la necesidad de llevar a cabo el estudio.

Budianto & Katini, (2015) han realizado estudios previos sobre el entorno de trabajo y el rendimiento de los empleados, y han descubierto que el entorno de trabajo puede influir de forma positiva y significativa en el rendimiento de los empleados. Toda empresa tiene un propósito, su propia estructura y un conjunto de colaboradores, todo esto está compuesto por partes que se relacionan entre sí, como los procesos que se dan dentro de ella y la conducta de cada individuo. Esta interacción produce un estándar de distintas y específicas relaciones que forman lo conocido como clima laboral (Caligiore Corrales & Díaz Sosa, 2009).

Una investigación realizada en México revela la importancia de un buen clima laboral para el alcance de las metas empresariales, cada contratado debe estar enfocado y comprometido con los objetivos. Con una muestra de 104 trabajadores en el Hospital general de Río Verde en San Luis de Potosí, se evaluó mediante un cuestionario de clima laboral y compromiso, del cual se arrojaron resultados que demuestran los valores de correlación entre estas dos variables (Reyes et al., 2012).

Rodríguez et al., (2011) en una población de 96 trabajadores de un organismo público de la región de Maule en Santiago de Chile, Chile; concluyen que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño laboral. Así mismo mencionan que considerando sus dimensiones en la variable desempeño (comportamiento funcionario, condiciones personales, rendimiento y productividad), el clima laboral pudo predecir el comportamiento funcionario y las condiciones

personales en esta investigación, mientras que la satisfacción laboral solo pudo predecir el rendimiento y la productividad en el área de labor.

## **2. Marco Teórico.**

### **2.1. Clima laboral.**

Según Palma Carrillo, (2004) el clima laboral es definido operacionalmente como la impresión del colaborador concerniente a su entorno laboral y en función a características vinculadas como las posibilidades de crecimiento personal, involucramiento con la tarea designada, supervisión que recibe, aspectos laborales que faciliten su labor e información relacionada con su trabajo en concertar con sus demás pares. Esta percepción se mide a través de las siguientes dimensiones: a) Autorrealización: perspectiva del colaborador con respecto a las posibilidades que la organización ofrece para el desarrollo personal y crecimiento profesional. b) Involucramiento laboral: el nivel de identificación de cada trabajador con respecto a los valores organizacionales y el compromiso con la empresa para el adecuado crecimiento y acatamiento de la organización. c) Supervisión: relación de apoyo y orientación entre el supervisor y los colaboradores en las actividades que conforman el desempeño diario, así mismo, la valoración de superiores en la supervisión de las tareas de los trabajadores. d) Comunicación: percepción del nivel de claridad, coherencia, precisión y fluidez de la información relevante, concerniente al funcionamiento interno de la organización como en las funciones realizadas por el colaborador. E) Condiciones laborales: adecuados elementos materiales, económicos y psicosociales provistos por la empresa para el correcto desarrollo de las actividades diarias pendientes.

## **2.2. Desempeño laboral.**

Para Quispe Vargas, (2015) el desempeño es el comportamiento del colaborador frente a sus actividades y deberes laborales, estableciendo de esa manera las estrategias personales para el cumplimiento de las metas de cada empresa. Considera 3 componentes esenciales para el desempeño: a) Productividad laboral: está definida como el incremento o el decrecimiento del rendimiento del colaborador frente a sus obligaciones laborales originados por diferentes factores, como: variaciones en el trabajo, el capital, la técnica entre otros. b) Eficacia laboral: relacionada con el alcance de los objetivos trazados por la organización, en otras palabras, con el desarrollo de las actividades que posibiliten obtener las metas trazadas. También, se menciona los indicadores que evalúan esta dimensión, los cuales son: metas logradas, cumplimiento de las tareas asignadas, conocimiento del puesto de trabajo y visión individual del nivel de calidad de trabajo. c) Eficiencia laboral: la eficiencia es el uso adecuado de recursos disponibles para el alcance de los objetivos que la organización se ha propuesto a alcanzar. Los indicadores que se toman en cuenta para evaluar esta dimensión son: nivel de conocimiento técnico, liderazgo y cooperación en el lugar de trabajo, adaptabilidad y responsabilidad individual.

## **Metodología**

### **1. Diseño, tipo de investigación**

El presente estudio es un enfoque cuantitativo, puesto que se realizó un análisis de datos para comprobar las hipótesis planteadas. Asimismo, se utilizó un diseño no experimental porque, no hay control intencional de las variables. Es de alcance correlacional y de corte transversal porque se buscó identificar la relación entre las variables de estudio y se recabaron los datos en un solo momento (Ato et al., 2013; Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

### **2. Participantes**

El muestreo se realizó con la metodología no probabilística por conveniencia, estuvo conformada por 150 colaboradores del área de producción, mantenimiento y limpieza que se encontraban laborando como mínimo un mes en la institución; cuyas características demográficas se observan en la siguiente tabla donde se puede apreciar que el 59.05% fueron varones y el 40.95% damas. De igual manera se logra observar el rango de edades de dichos participantes, que se dividen en el grupo de jóvenes con un 13.33%, el grupo adulto joven con un 73.33% y el grupo de adultos intermedio con un 13.33%. Cabe destacar que el grupo mayoritario en la categoría de estado civil fueron solteros con un 67.62% y el de menor cantidad fueron viudo(a) con un 0.95%.

### **3. Instrumentos**

#### **3.1. *Escala de Clima Laboral.***

El instrumento escala de clima laboral CL – SPC, fue diseñado y creado por Palma Carrillo, (2004) con buenos resultados para confiabilidad ( $\alpha = 0.97$ ) y validez en colaboradores de

empresas peruanas Salazar Vargas & Serpa Barrientos, (2017). La escala está conformada por 50 ítems cuyas opciones de respuesta son de tipo Likert de cinco puntos (1 = ninguno o nunca, 2 = poco, 3 = regular, 4 = mucho, 5 = todo o siempre), sumando un total de 250 puntos como puntuación máxima en la escala global y 50 puntos por cada dimensión. Esta escala evalúa las cinco dimensiones de la variable: autorrealización, comunicación, reconocimiento, condiciones e involucramiento laborales.

### **3.2. Cuestionario de Desempeño laboral.**

Para la recolección de información de la variable desempeño, se utilizó como instrumento de medición la “Escala de desempeño laboral” creado por Quispe Vargas, (2015)- Las dimensiones que componen la variable desempeño son tres: productividad (con 5 ítems), eficiencia laboral (con 5 ítems) y eficacia (con 5 ítems). Las respuestas son de tipo Likert donde 1 es nunca y 5 es siempre. La confiabilidad de consistencia interna que la escala arrojó se realizó con la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach, dando como resultado un valor de 0.873 calificada en el nivel “Muy bueno”, confirmando que el instrumento es fiable. Así mismo, para la validación del instrumento se sometió a al juicio de 3 profesionales de la especialidad, quienes concluyeron que el instrumento es aplicable a las unidades de estudio.

## **4. Procedimiento y aspectos éticos**

Se solicitó la autorización de la panificadora Productos Unión, con la aprobación, continuamos, con la solicitud de la autorización al departamento de recursos humanos para proceder con la aplicación en el área de servicios de la institución, de esa manera se conversó con cada encargado de área para dicha evaluación teniendo como resultado la fecha exacta de evaluación. El levantamiento de información duró las dos

últimas semanas en el mes de octubre del 2021. Ambas escalas se tomarán de manera colectiva y en las instalaciones de cada área. Para la aplicación de las escalas, se dieron las instrucciones junto con el consentimiento informado se solicitó a los trabajadores que no dejen espacios sin responder si estaban de acuerdo en participar en la investigación de manera voluntaria y anónima.

El presente estudio fue evaluado y aprobado por el comité de ética de la Escuela Profesional de Psicología – Universidad Peruana Unión. Puesto que se tendrán presentes los principios éticos de investigación en humanos de la Declaración de Helsinki (World Medical Association, 2013) ; siendo así que, la investigación pertenece a un estudio sin riesgo, prevalecerá el respeto por la dignidad del hombre, su beneficencia y justicia; en la investigación con seres humanos la ética es muy relevante y se respalda por el respeto de la dignidad hacia las personas que tienen la capacidad de tomar sus decisiones propias, en el transcurso de esta investigación este punto se manifestará a través de un consentimiento informado a la libertad de elección de participar voluntariamente; el principio de Beneficencia concede la responsabilidad a los investigadores de que los participantes del estudio mantengan su bienestar mental, físico y social. Si en caso de dañará alguna área del participante, el investigador tiene la responsabilidad de cargar con su recuperación; finalmente, la justicia que estima la elección de los participantes de la investigación de una forma ecuánime. Asimismo, sin exponerlos en situaciones de riesgo, por el simple hecho de beneficiarse la investigación (Alvarez Viera, 2018).

## **5. Análisis estadístico**

A nivel descriptivo, para las variables numéricas se estimaron medidas de tendencia central y de dispersión; asimismo para las variables categóricas se tuvieron en cuenta frecuencias absolutas y relativas. A nivel bivariado, se realizó un análisis de

normalidad para variables numéricas, a partir de ellos se empleó una prueba paramétrica y así se determinó la relación entre las variables. Para dichos análisis se utilizó el software estadístico SPSS versión 20.

## Resultados

### 1. Resultados descriptivos

#### 1.1. Datos sociodemográficos

El muestreo se realizó con la metodología no probabilística por conveniencia, estuvo conformada por 150 colaboradores del área de producción, mantenimiento y limpieza que se encontraban laborando como mínimo un mes en la institución; cuyas características demográficas se observan en la siguiente tabla donde se puede apreciar que el 59.05% fueron varones y el 40.95% damas. De igual manera se logra observar el rango de edades de dichos participantes, que se dividen en el grupo de jóvenes con un 13.33%, el grupo adulto joven con un 73.33% y el grupo de adultos intermedio con un 13.33%. Cabe destacar que el grupo mayoritario en la categoría de estado civil fueron solteros con un 67.62% y el de menor cantidad fueron viudo(a) con un 0.95%.

Tabla 1

Datos sociodemográficos de los participantes		
Categoría	n	%
Sexo		
Masculino	62	59.05
Femenino	43	40.95
Edad		
Juventud (18-20 años)	14	13.33
Adulto joven (20 – 40 años)	77	73.33
Adulto intermedio (40 – 65 años)	14	13.33
Estado Civil		
Soltero(a)	71	67.62
Conviviente	4	3.81
Casado	27	25.71
Divorciado(a)	2	1.90
Viudo(a)	1	0.95



## 1.2. *Análisis descriptivo de las variables*

### 1.2.1. Niveles de Clima Laboral

En la segunda tabla se observan los niveles de clima laboral siendo el nivel “media” más predominante con un 40.95% del total, tan solo detrás le sigue el nivel “favorable” con un 36.19% y por último el nivel menos predominante con un 0% el rango “muy desfavorable”.

También se puede apreciar los niveles de clima por cada dimensión correspondiente; la primera dimensión “autorrealización” se ubica como predominante el nivel “media” con un 40.95% del total lo cual se interpreta que la percepción del colaborador con respecto a su desarrollo personal dentro de la organización se realiza de forma adecuada; con respecto a las dimensiones: involucramiento laboral y supervisión el estudio arroja niveles “favorables” con 58.09% y 38.09% respectivamente, lo que quiere decir que los colaboradores se sienten identificados como parte de un todo dentro de la empresa y perciben el apoyo de parte de los cargos superiores a estos de forma continua; por último, para las dimensiones de comunicación y condiciones favorables, el mayor porcentaje se sitúa en el nivel “media” con un 40% y 51.43% respectivamente, por lo cual el colaborador identifica como adecuado la relación de comunicación que existe entre pares y con los supervisores, así mismo evalúa como apropiadas las herramientas y el ambiente que se les da para el desarrollo de sus funciones.

Tabla 2

Niveles de Clima Laboral

	Muy Desfavorable		Desfavorable		Media		Favorable		Muy Favorable	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Clima Laboral	0	0	15	14.28	43	40.95	38	36.19	9	8.57

Autorrealización	0	0	26	24.76	38	36.19	33	31.43	8	7.62
Involucramiento Laboral	0	0	6	5.71	27	25.71	61	58.09	11	10.48
Supervisión	1	0.95	14	13.33	36	34.28	40	38.09	14	13.33
Comunicación	4	3.81	14	13.33	42	40	33	31.43	12	11.43
Condiciones Favorables	0	0	9	8.57	54	51.43	37	35.24	5	4.76

En la tercera tabla se evidencia el nivel de clima laboral por sexo, donde se puede observar que en ambos sexos priman los niveles “media” y “favorable” siendo el grupo femenino quien abarca la mayor cantidad de colaboradores en el nivel “media” con un 44.2% y el grupo masculino quien abarca el mayor número de colaboradores con un 38.7% en el nivel “favorable”. Así mismo se evidencia que en el sexo femenino el grupo minoritario evalúa el clima laboral en el rango “muy favorable” con un 6.5% mientras que en el grupo masculino se observa que el grupo minoritario se halla en los rangos “desfavorable” y “muy favorable” con un 11.6% para ambos niveles. Los resultados prueban que el clima laboral percibido por los colaboradores no es diferido por el sexo.

Tabla 3

*Niveles de Clima Laboral por sexo*

	Masculino		Femenino	
	n	%	n	%
Clima Laboral				
Muy desfavorable	0	0	0	0
Desfavorable	10	16.1	5	11.6
Media	24	38.7	19	44.2
Favorable	24	38.7	14	32.6
Muy favorable	4	6.5	5	11.6

**1.2.2. Niveles de Desempeño Laboral**

La cuarta tabla presenta la variable desempeño laboral y cada una de sus dimensiones; evidenciando que a nivel general los participantes se

desenvuelven de manera óptima frente a las funciones requeridas por la organización con un 96.19% en el nivel “bueno”. También se presenta la dimensión productividad laboral con un 98.10% colocándolo en la categoría “bueno”, es decir que el sujeto incrementa de manera óptima la capacidad de rendimiento frente a las tareas asignadas por el supervisor; así mismo, la dimensión eficacia corresponde al nivel “bueno” con un 97.14% que mostraría que el colaborador logra cumplir en el tiempo determinado con las actividades designadas, haciendo uso de todos los materiales conferidos para dicha actividad; por último, la dimensión eficiencia laboral es ubicado en el nivel “bueno” con un 90.48% lo que describiría al colaborador que alcanza de manera óptima los objetivos planteados para el turno laboral en el menor tiempo posible y utilizando la menor cantidad de recursos que le son designados por el supervisor.

Tabla 4

*Niveles de Desempeño Laboral*

	Malo		Regular		Bueno	
	n	%	n	%	n	%
Desempeño Laboral	0	0	4	3.81	101	96.19
Productividad Laboral	0	0	2	1.90	103	98.10
Eficacia	0	0	3	2.86	102	97.14
Eficiencia Laboral	0	0	10	9.52	95	90.48

En la quinta tabla se observa el nivel de desempeño laboral según el género. De esa manera para el género masculino el 93.5% se ubica en el nivel “bueno” y el 6.5% del mismo grupo se ubica en la categoría “regular” lo que implica que, en su mayoría, los participantes masculinos consideran obtener un óptimo desempeño laboral. Por otro lado, para el género femenino, el total del grupo se ubica en la categoría “bueno” con 100% mostrando de esa manera que el

total de participantes de este género, considera tener un óptimo desempeño en su trabajo.

Tabla 5

*Niveles de Desempeño Laboral según sexo*

	Masculino		Femenino	
	n	%	n	%
Desempeño Laboral				
Malo	0	0	0	0
Regular	4	6.5	0	0
Bueno	58	93.5	43	100

## 2. Resultados inferenciales

### 2.1. Prueba de normalidad

La sexta tabla se evidencian los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov- Smirnov (K-S). Se logra observar que tanto las variables clima laboral y desempeño laboral arrojan una distribución normal, puesto que el coeficiente alcanzado es mayor a 0.05. Lo que implica que en lo que respecta a los análisis estadísticos correspondientes se recurrirá la estadística paramétrica. Por otro lado, las dimensiones de la variable desempeño laboral no arrojan una distribución normal pues el coeficiente observado no es significativo ( $p < 0.05$ ).

Tabla 6

*Análisis de ajuste a la curva normal de las variables de estudio*

Variables	Media	Desv. Est.	K-S.	Sig,
Clima Laboral	163.70	29.38	0.049	0.948
Autorrealización	30.97	6.76	0.063	0.767
Involucramiento Laboral	35	5.56	0.114	0.118
Supervisión	33.10	6.57	0.068	0.681
Comunicación	32.18	7.04	0.064	0.758
Condiciones Favorables	32.44	5.72	0.061	0.798
Desempeño Laboral	67.22	5.69	0.116	0.106
Productividad Laboral	22.43	2.09	0.159	0.008

Eficacia	23.09	1.97	0.214	0.000
Eficiencia Laboral	21.69	2.79	0.165	0.005

## 2.2. Análisis de correlación

En la séptima tabla se puede observar la correlación (R) entre las variables de investigación, la cual indica que no existe una correlación, con un coeficiente de 0.08 y el valor de la significancia de 0.394 que es mayor al p-valúe ( $p=0.000$ ;  $p<0.05$ ); esto implica que a mejor percepción de clima laboral habrá mejor desempeño laboral. Sin embargo, la significancia entre la dimensión de involucramiento laboral y la variable de desempeño laboral, se presenta una correlación positiva débil de significancia con un coeficiente de 0.22\*. Así mismo cabe resaltar la presencia de una correlación negativa, aunque no significativa, entre la dimensión condiciones laborales y la variable de estudio desempeño laboral, con un coeficiente de -0.03.

Tabla 7

### *Análisis de correlación entre las variables de estudio*

	Desempeño Laboral	
	R	p
Clima Laboral	0.08	0.394
Autorrealización	0.05	0.606
Involucramiento Laboral	0.22*	0.022
Supervisión	0.09	0.375
Comunicación	0.07	0.477
Condiciones Favorables	-0.03	0.746

## Discusión

Para el objetivo general tuvo como resultado, que en las variables de estudio clima laboral y el desempeño laboral no existe una correlación significativa, con un nivel de significancia de  $p=0.394$ . Narvaez & Ramiro, (2015), halló un resultado similar en el estudio de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas; con una población de 37 participantes el resultado que se obtuvo evidenció que todas las correlaciones entre las dimensiones de clima y desempeño, no se encontraban significancia. Así mismo, Luna Calderon & Mamani Huachani, (2018), en un estudio a los colaboradores administrativos del Palacio Municipal Jacobo Hunter en Arequipa, con la finalidad de evaluar la incidencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral, destacan el resultado que se obtuvo en dicha investigación con una población de 323 colaboradores, concluyendo que el clima organizacional no está correlacionado con la variable desempeño. Por otro lado, la investigación es refutada por Paredes Floril et al., (2021), en un estudio en las principales cadenas de supermercados de Ecuador y con una muestra de 379 personas, encontraron en sus resultados una relación significativa positiva pero débil, con un coeficiente de 0.294, que para los mismos autores en el coeficiente de Spearman no represente un valor importante, pero es suficiente para concluir que la mejoría del clima laboral produce un mejor nivel de desempeño. Así mismo, el estudio de (Ruiz Gómez, 2021) avala el resultado anterior, en un trabajo acerca de clima y su relación con el desempeño en los servidores civiles del hospital Heyssen Essalud en Lambayeque, Perú; con una población de 457, obtuvo un coeficiente de 0.234 afirmando de esa manera la correlación positiva débil entre las variables de estudio, siendo su punto fuerte la dimensión “competencias” de

la variable desempeño laboral, la que permitió al autor afirmar la hipótesis planteada. (Calcina, 2014), menciona en un estudio realizado a docentes, para evaluar las variables de clima y desempeño laboral, que el colaborador evalúa su entorno bajo criterios percibidos por ellos mismos, por ende, se comportan en relación a su propia percepción del mundo, dentro de su percepción, juega un rol importante las diferencias individuales dentro del entorno laboral y, por consiguiente, su desempeño en el mismo contexto.

Respecto a los objetivos específicos se presentan los hallazgos de López-Delgado, (2017), que, en el estudio de la relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de chorrillos, aseveró como conclusión, que no todas las dimensiones de clima institucional y desempeño docente se correlacionan entre sí y que solo 2 de sus 4 dimensiones de clima resultaron en una correlación significativa con respecto a la variable desempeño. El nivel de significancia entre la dimensión comunicación de la variable clima institucional y la dimensión relaciones interpersonales de la variable desempeño docente, arrojó un 0.064, lo que implica que no hay correlación entre ambas dimensiones. También, la dimensión confianza de la variable clima y el desempeño docente, evidenció un nivel de significancia de 0.061, lo cual, lo cataloga en que no hay correlación respectivamente. Así mismo, Ruiz Gómez, (2021), en la investigación ya mencionada con anterioridad, descubrió que una de sus 2 dimensiones de la variable desempeño, metas, no produjo correlación con la

variable clima. El valor de significancia fue de 0.97). Por lo tanto, concluye que no necesariamente, todas las dimensiones al ser correlacionadas entre sí, se encontrará una relación entre éstas.

Para el primer objetivo específico, no se presenta correlación entre la dimensión autorrealización y la variable desempeño laboral, el nivel de significancia de 0.616 coloca en evidencia que no se halló correlación en el presente estudio. Por otro lado, Paredes Floril & Quiroz Díaz, (2021), en su estudio a supermercados en Ecuador, halló como resultado que la dimensión autorrealización y la variable desempeño están correlacionados entre sí, aunque de forma positiva pero débil con un coeficiente de 0.278; para estos autores, a pesar de que a niveles de Spearman no representa un valor importante, es lo suficiente para aseverar que mientras uno mejora, la otra variable también lo hará.

Para el segundo objetivo específico, la dimensión involucramiento laboral de la variable clima se halla que el valor de significancia ( $p=0.02$ ) se encuentra dentro de los parámetros ( $p<0.05$ ), esto significa que existe una correlación significativa, aunque débil con respecto a la variable desempeño laboral. Esto quiere decir que los colaboradores de la empresa se sienten identificados con los valores empresariales y comprometidos con los objetivos de la organización, produciendo un óptimo desempeño en las actividades planificadas. Pinto Aranibar, (2021), realizó una investigación para identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL norte en la ciudad de Arequipa. Con una población de 100 participantes, se obtuvo un coeficiente de 0.349 y un valor de significancia de 0.001, evidenciando de esa manera una relación significativa pero débil con respecto a la investigación.

Para el tercer objetivo específico, la dimensión "supervisión", se buscó la correlación con la variable desempeño laboral y se obtuvo como resultado que no existe correlación entre ambos. El valor de significancia (0.375) arrojado bajo el análisis de la data, está por encima del valor límite establecido. Lo que significa que,



los colaboradores perciben al apoyo que reciben de los superiores como un factor que no altera el desempeño en las actividades requeridas. Por otro lado, Pinto Aranibar, (2021), en la investigación ya mencionada, obtuvo un resultado diferente. El valor de significancia fue de 0.012, encontrando así la correlación entre los temas de estudio; de igual forma, el coeficiente fue de 0.279 que lo cataloga en una correlación positiva pero débil. Quiere decir que, a una mejor percepción del apoyo brindado de parte de los supervisores hacia los trabajadores, mejores desempeños alcanzarán.

Para el cuarto objetivo específico, se buscó hallar si existe correlación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral. Como resultados, se obtienen con un valor de significancia de 0.477, la cual, está por encima del valor esperado ( $p < 0.05$ ), una no correlación entre la dimensión y la variable de estudio; en otras palabras, los participantes de las encuestas perciben que la claridad y sencillez con las que son comunicados los mensajes relevantes concernientes a las funciones o actividades a realizar, no afecta la eficiencia mostrada en el desarrollo de las tareas asignadas. Achoma Tito, (2020), obtuvo resultados similares en una investigación con las mismas variables al personal de una empresa ladrillera, con un valor de significancia de 0.121 y una población de 42 participantes, concluyó, gracias al análisis de datos, que no hubo correlación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral.

Para el quinto objetivo específico, la dimensión condiciones laborales al correlacionarlo con el desempeño laboral, se halló que no tienen una correlación entre ambas; con un valor de significancia de 0.746, superó el valor máximo permitido ( $p < 0.05$ ); esto quiere decir que, para el presente estudio, los colaboradores de la panificadora Productos Unión, perciben que una adecuada infraestructura y los adecuados materiales asignados para un eficiente desarrollo de las tareas requeridas,

no influyen en el desempeño. También, Galarreta Aragón, (2020), realizó una investigación titulada: análisis del clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones MiBanco agencia Miraflores, Arequipa-Perú, con una población de 9 colaboradores, siendo el total de trabajadores de la empresa; los resultados obtenidos evidencian que no existe una correlación significativa entre condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores, puesto que el valor de significancia, arrojó 0.679, lo que lo coloca por encima del valor máximo parametrado. De igual forma, Achoma Tito, (2020) avala estos hallazgos en su investigación: relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la empresa ladrillera. En una de sus dimensiones, apertura a los cambios tecnológicos, definidos como acceso a nuevos recursos y el acceso a nuevos equipos, con un valor de significancia de 0.165, no halla correlación entre la dimensión correspondiente y la variable desempeño laboral, puesto que la significancia sobrepasa los valores parámetros.

### **Limitaciones**

- Evaluar en un ambiente neutro de posible supervisión y/o influencia por parte de algún supervisor
- Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de una cultura de la evaluación con fines de mejora continua.

## **Conclusiones**

- No hay correlación significativa entre clima laboral y desempeño laboral en colaboradores de una empresa panificadora de Lima Este, 2021
- No hay correlación significativa entre autorrealización y desempeño laboral en colaboradores de una empresa panificadora de Lima Este, 2021
- Hay correlación significativa entre involucramiento y desempeño laboral en colaboradores de una empresa panificadora de Lima Este, 2021
- No hay correlación significativa entre supervisión y desempeño laboral en colaboradores de una empresa panificadora de Lima Este, 2021
- No hay correlación significativa entre comunicación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa panificadora de Lima Este, 2021
- No hay correlación significativa entre condiciones favorables y desempeño laboral en colaboradores de una empresa panificadora de Lima Este, 2021

## Referencias

- Achoma Tito, M. R. (2020). RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA LADRILLERA TAURO S.A.C. - 2019 [Tesis de Maestría en Ciencias: Administración (MBA), con mención en Gerencia de Recursos Humanos]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Alvarez Viera, P. (2018). Ética e investigación. Boletín Redipe, ISSN-e 2256-1536, Vol. 7, No. 2, 2018, Págs. 122-149, 7(2), 122–149.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423&info=resumen&idioma=SP>
- A Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/ANALESPPS.29.3.178511>
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) TBK SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF*, 3(1), 100–124.
- Calcina Calcina, Y. (2014). EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO Y FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ - PERÚ 2012. *Comuni@cción*, 5(1), 22–29.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221971682014000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682014000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Caligiore Corrales, I., & Díaz Sosa, J. A. (2009). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24). <https://doi.org/10.31876/revista.v8i24.9706>

- Galarreta Aragón, S. J. (2020). Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020 [Tesis para optar el grado académico de bachiller en Administración]. Universidad Continental.
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In McGraw Hill Mexico.
- López-Delgado, J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos [Tesis de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa]. Universidad de Piura.
- Luna Calderon, Y. M., & Mamani Huachani, E. P. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del palacio municipal Jacobo Hunter – Arequipa 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8579>
- Narvaez, M., & Ramiro, R. (2015). Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el período 2013- 2014. <http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/handle/123456789/12805>
- Palma Carrillo, S. (2004). ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC Manual (1o Edición). Universidad Ricardo Palma.
- Paredes Floril, P. R., & Quiroz Díaz, J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 46, 83–95.
- Paredes Floril, P. R., Quiroz Díaz., J. G., Paredes Floril, P. R., & Quiroz Díaz., J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las

- principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81–93. <https://doi.org/10.36097/RSAN.V1I46.1746>
- Pinto Aranibar, J. Q. (2021). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa, 2020* [Tesis de Maestrías en Ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educativa]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK DISCIPLINE. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>
- Quispe Vargas, E. (2015). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACUCHA, ANDAHUAYLAS, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas.
- Ratnasari, S. L., Prasetyo, E. J., & Hakim, L. (2020). The Effect of Organizational Commitment , Organizational Culture , Work Environment , and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1).
- Reyes, R., Gerardo, R., Sánchez, G., Gama, L., López, M., & Inés, E. (2012). Compromiso y clima organizacional: Caso de estudio del hospital general de rio verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias Del Comportamiento de La U.A.C.J.S.: RPCC-UACJS*, ISSN 2007-1833, Vol. 3, No. 2, 2012 (Ejemplar Dedicado a: Julio-Diciembre de 2012), Págs. 70-92, 3(2), 70–92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5925150&info=resumen&idioma=ENG>
- Rodríguez, A. A., Retamal, M. P., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2011). ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION AS PERFORMANCE

PREDICTORS IN A CHILEAN PUBLIC ORGANIZATION. *Salud & Sociedad*, 2(2), 219–234.

Ruiz Gómez, N. E. (2021). "CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL HOSPITAL LUIS HEYSEN. Universidad del Pacífico.

Salazar Vargas, C., & Serpa Barrientos, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista de Investigación En Psicología*, 20(2), 377. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>

Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The effect of training on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(4). <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1477>

Wang, F., Zhang, M., Das, A. K., Weng, H., & Yang, P. (2021). Aiming at the organizational sustainable development: Employees' pro-social rule breaking as response to high performance expectations. *Sustainability (Switzerland)*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/su13010267>

World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. *JAMA*, 310(20), 2191–2194. <https://doi.org/10.1001/JAMA.2013.281053>

# Anexo 1

20/9/23, 9:04

Correo: Isaac Alex Conde Rodríguez • Outlook

## Sumisión Interacciones

Isaac Alex Conde Rodríguez <iconde@upeu.edu.pe>

Mar 18/07/2023 16:53

Parapsiciconde@gmail.com <psiciconde@gmail.com>

El dom, 09 jul 2023 a la(s) 11:37, Revista Interacciones ([revistainteracciones@gmail.com](mailto:revistainteracciones@gmail.com)) escribió:

Estimado(a) Isaac Conde:

Es un gusto informarle que su manuscrito "Clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una industria panificadora de Lima Este" con el ID-468, fue sometido a revisión por pares expertos en modalidad de doble ciego en "Interacciones". Les enviamos el consolidado de las observaciones.

La decisión editorial tomada es: **REQUIERE REVISIONES**

Le agradeceríamos poder revisar las observaciones y enviamos la versión de su manuscrito con las observaciones levantadas junto con una carta de respuesta señalando dónde y como se realizaron estos cambios. Esta carta debe proporcionar una respuesta detallada a cada revisor / punto editorial planteado, describiendo exactamente qué modificaciones se han realizado en el texto del manuscrito y dónde se pueden ver (por ejemplo, sección de Métodos, párrafo 5, página 3). Asegúrese también de que todos los cambios al manuscrito estén indicados en el texto resaltando o usando control de cambios. Si no está de acuerdo con los comentarios formulados, proporcione una refutación detallada para ayudar a explicar y justificar su decisión. Para acelerar el procesamiento de revisión, sea lo más específico posible dentro de la carta al momento de especificar como se subsanaron los comentarios.

Asegúrese también de que su manuscrito revisado se ajuste al estilo de la revista, que se puede encontrar en "Acerca de" y el apartado de "Directrices para autores/as" dentro de la página principal de la revista.

Se tomará una decisión editorial final una vez que hayamos recibido su manuscrito revisado, que esperamos este dentro de 30 días calendario. De requerir mayor tiempo para realizar las revisiones le solicitamos poder enviar un correo electrónico.

Tenga en cuenta que, si se acepta su manuscrito, no podrá realizar cambios a los autores o al orden de los autores de su manuscrito una vez que el editor haya aceptado su manuscrito para su publicación. Si desea realizar algún cambio en la autoría antes de volver a enviar sus revisiones, modifique los metadatos del envío dentro de la página web o envíe un correo electrónico a la revista justificando los motivos de dicho cambio.

Muchas gracias por considerar nuestra revista para dar a conocer su trabajo.

Revista Interacciones  
[revistainteracciones@gmail.com](mailto:revistainteracciones@gmail.com)

Revisor/a A:  
Recomendación: Publicable con modificaciones

### Relevancia

Moderado

### Novedad

Moderado

### Presentación y redacción

Moderado



## Anexo 2

### " AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD "

#### ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE GESTIÓN DEL CENTRO DE PRODUCCIÓN DE BIENES UNIÓN

En Ñaña, ciudad de Lima, a los **10** días del mes de **diciembre**, del dos mil veinte , siendo las nueve horas, en la Sala de Reuniones de Unión, bajo la Presidencia del Gerente: Mg. Martín Justo Saldaña Dávila; secretario: MBI Fernando Gerardo Flores Quinteros; se hicieron presentes los siguientes miembros del comité: CPC Ysrael Velásquez Cáceres, Pr. Melbin Mamani Quispe y el CPC. Julio Mathews Paredes; como invitados CPC. Sara Ticona Mamani y Mg. José Tarrillo Paredes.

El Gerente General Martín Saldaña Dávila, luego de comprobado el quórum, realizó la oración la CPC. Sara Ticona y concluida, se dió por iniciada la sesión.

#### ORDEN DEL DÍA

##### 2020-163 INVITADOS – DERECHO A VOZ – CONCEDER

Se acordó, conceder derecho a voz a los siguientes invitados a esta junta.

##### 2020-191 SOLICITUD DE PROYECTO DE TESIS – HEBER OBED ALVARADO DÍAZ

Se acordó, por voto unánime de los miembros presentes, aprobar la solicitud de proyecto de tesis de Heber Obed Alvarado Diaz código universitario 201110458, titulado "Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores operativos en la empresa panificadora Productos Unión de Lima,2019".

No existiendo más asuntos que tratar, el Presidente de la sesión, Mg. Martín Saldaña Dávila, invitó al CPC. Julio Mathews Paredes, realice la oración final y concluida, dió por finalizada la misma, siendo las diecinueve horas.

  
  
\_\_\_\_\_  
**MG. Martín Saldaña Dávila**  
Gerente General

  
  
\_\_\_\_\_  
**MBA. Fernando Flores Quinteros**  
Gerente Financiero

## Anexo 5

### Instrumento 1

#### Escala de Clima Laboral CL-SPC.

#### DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

<b>Edad:</b>	<b>Sexo: M ( ) F ( )</b>	<b>Sede:</b>
<b>Estado civil:</b>		<b>Tiempo de permanencia en la organización:</b>

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

	Ninguna o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10. Los objetivos de trabajo son retadores					

11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21. Los supervisores expresan reconocimientos por los logros					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					

29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
30. Existe buena administración de los recursos					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					
46. Se reconocen los logros en el trabajo					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					

48. Existe un trato justo en la institución					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

## Anexo 6

### Instrumento 2

#### Instrumento de Desempeño Laboral

##### Escala de desempeño laboral

**Descripción:** es el instrumento utilizado para la recolección de información sobre el desempeño laboral. Está conformada por tres dimensiones: productividad laboral (5 ítems), eficacia (5 ítems) y eficiencia laboral (5 ítems). El instrumento tiene un total de 15 ítems.

**Calificación:** Las alternativas de los ítems de las variables de estudio tienen la siguiente valoración: Siempre = 5, Casi siempre = 4, Algunas veces = 3, Muy pocas veces = 2 y Nunca = 1.

**Aplicación:** el presente instrumento es de aplicación grupal y o individual, con una duración de 20 minutos, bajo supervisión de un entrevistador.

Nº	ÍTEMS	5	4	3	2	1
<b>PRODUCTIVIDAD</b>						
01	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
02	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
03	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
04	¿Llega a cumplir con las metas establecidas en la organización?					
05	¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?					
<b>EFICACIA</b>						
06	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
07	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
08	¿Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
09	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?					
10	¿Usted logra realizar las actividades que se le ha asignado?					
<b>EFICIENCIA</b>						
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					

12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee, le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15	¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo?					