

Impact of organizational climate on job performance in engine maintenance companies

Barrionuevo Vasquez Aaron Josue¹; Lazaro-Acero Heli Modesto²; Neciosup Rivas Miguel Angel Zezé³

^{1,2,3} Universidad Tecnológica del Perú, Chimbote, Perú, U20225421@utp.edu.pe, C20855@utp.edu.pe, C27840@utp.edu.pe

Abstract– The study aimed to determine the relationship between organizational climate and job performance in an engine maintenance company. The methodology used was basic, with a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design, correlational in scope, with a census sample of 43 employees. To collect the data, a survey technique was used, applying two structured questionnaires as instruments: the CL SPC Work Climate Scale by Palma (2004) and the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) adapted by Mendoza (2025). Both instruments were validated by expert judgment and had Cronbach's alpha reliability of 0.893 and 0.842, respectively. The results indicate a very strong and statistically significant positive correlation between organizational climate and work performance ($r = 0.872$, $p < 0.05$). Likewise, significant correlations were found with the dimensions of self-actualization ($r = 0.799$, $p < 0.05$), work engagement ($r = 0.864$, $p < 0.05$), supervision ($r = 0.734$, $p < 0.05$), and communication ($r = 0.606$, $p < 0.05$). It is concluded that a favorable organizational climate has a notable influence on job performance.

Keywords– Organizational climate, work performance, self-fulfillment, communication, supervision.

Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de las empresas de mantenimiento de motores

Barrionuevo Vasquez Aaron Josue¹; Lazaro-Acero Heli Modesto²; Neciosup Rivas Miguel Angel Zezé³

^{1,2,3} Universidad Tecnológica del Perú, Chimbote, Perú, U20225421@utp.edu.pe, C20855@utp.edu.pe, C27840@utp.edu.pe

Resumen– El estudio se planteó como objetivo: *Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de mantenimiento de motores. La metodología empleada fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal, de alcance correlacional, con una muestra censal de 43 empleados. Para recoger los datos se consideró la técnica de la encuesta aplicando como instrumentos dos cuestionarios estructurados, la Escala Clima Laboral CL SPC de Palma (2004) y el Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) adaptada por Mendoza (2025) Ambos instrumentos tuvieron la validez por juicio de expertos y una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.893 y 0.842, respectivamente. Los resultados indican una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r = 0.872$, $p < 0.05$). Asimismo, se hallaron correlaciones significativas con las dimensiones de autorrealización ($r = 0.799$, $p < 0.05$), involucramiento laboral ($r = 0.864$, $p < 0.05$), supervisión ($r = 0.734$, $p < 0.05$) y comunicación ($r = 0.606$, $p < 0.05$). Se concluye que un clima organizacional favorable tiene una notable influencia en el desempeño laboral.*

Palabras clave– Clima organizacional, desempeño laboral, autorrealización, comunicación, supervisión.

I. INTRODUCCIÓN

El entorno empresarial es fundamental para el rendimiento laboral. Un clima organizacional positivo eleva la productividad y satisfacción de los empleados, lo que impacta claramente en la eficacia de sus tareas. La administración cumple un rol clave al fomentar la motivación, la cooperación y la confianza dentro del equipo [1].

A nivel internacional, el compromiso laboral presenta desafíos. En América Latina y el Caribe, solo el 24% de los trabajadores se sienten comprometidos con su labor. Además, el 41% reporta preocupación diaria y el 25% tristeza, reflejando una desconexión significativa con sus empleadores [2].

En países como México, Perú y Ecuador, el clima laboral en el sector público, esencialmente en el ámbito sanitario, enfrenta problemas como salarios bajos, liderazgo deficiente y falta de reconocimiento [3]. Estas condiciones evidencian oportunidades de mejora estructural.

En el Perú, se halló que el 67.1% de los trabajadores considera su entorno laboral inadecuado. El 83.2% calificó su desempeño como regular [4]. De forma similar, identificó que en el sector MYPE, el 36.4% percibe un clima negativo y el 33.6% uno regular, afectando la satisfacción con la gestión [5].

En Chimbote, se reveló que el 50% de los trabajadores considera desfavorable su ambiente laboral, mientras que el 53.3% identificó problemas en la comunicación [6]. También,

otra investigación confirmó percepciones similares: el 90% calificó el clima como promedio y el 10% como deficiente. El 70% expresó insatisfacción con las remuneraciones y el 48.1% con la supervisión [7].

En una empresa de mantenimiento de motores, se detectaron conflictos entre técnicos y supervisores por fallas en la comunicación y liderazgo inaccesible. Esto ha generado malentendidos y retrasos. Además, se evidencian fallas en la ejecución de tareas, ocasionando retrabajos y afectando la calidad del servicio.

Estos hallazgos nos llevan a establecer que deberían ser la base para el análisis del clima organizacional y del desempeño laboral para así mejorar tanto productividad como la estabilidad interna de las organizaciones empresariales.

En entornos donde las exigencias operativas son más difíciles (por ejemplo: el caso del sector de mantenimiento de motores), el clima organizacional cobró un peso mucho más importante, puesto que interviene no sólo en la productividad individual del trabajo, sino que influye en la productividad total de los procesos técnicos. Un clima favorable al trabajo facilita la realización de las tareas, minimiza los errores operativos y llegado el caso de enfrentarse a situaciones que requieren un cambio, se establece una mentalidad activa frente a cualquier reto cotidiano. El clima organizacional también configura, conforme a su esencia emocional, la alegría, el sentimiento de pertenencia, la entrega y el compromiso del funcionario.

En palabras de Chiavenato, el clima organizacional propicio se constituye como un elemento que contribuye al incremento de la motivación, así como del compromiso del personal. Ambos factores se traducen en una mejora de la satisfacción y del rendimiento laboral [8]. Este clima propicio que el personal conecte con los propósitos de la empresa, asuma tareas con entusiasmo y se comprometa con su mejora continua. La percepción que tiene el empleado sobre su entorno —la comunicación organizacional, el liderazgo, el reconocimiento, las relaciones interpersonales— determina, entre otros factores, su comportamiento laboral, el cual repercute, a su vez, en su rendimiento. De forma que un clima que favorezca estos aspectos no sólo incrementa la productividad del trabajador, sino que, además, fortalece la cultura de la organización, así como de los vínculos laborales.

Conforme a este enfoque, diversos estudios empíricos han puesto de relieve la interacción entre el entorno laboral y la productividad en diversos sectores, revelando una interacción armoniosa entre ambos conceptos en múltiples esferas organizacionales.

Un trabajo realizado en la planta minera San Cristóbal muestra una correlación notable entre el ambiente laboral y la productividad ($r = 0,884$; $p = 0,000$), así como la autoeficacia y el desempeño ($r = 0,629$) en un estudio correlacional utilizando encuestas WES en una muestra de 30 trabajadores [9].

Asimismo, en la empresa Salados y Dulces EIRL, se descubrió una estrecha relación entre el ambiente laboral y la productividad ($r = 0,867$), así como entre la comunicación y la eficiencia ($r = 0,825$). Esto indica que un ambiente laboral favorable mejora la eficiencia de los colaboradores en la producción [10].

En efecto, en Servicios Generales Esiel SAC, surgió una increíble relación entre la productividad y eficiencia del ambiente de trabajo ($p = 0,001$) y las interacciones internas en el lugar de trabajo, con $p < 0,050$, confirmando así el impacto positivo del ambiente de trabajo en la ocupación de los empleados [11].

Así pues, en una empresa textil de Lima, se encontró alta correlación entre el clima organizacional y el desempeño ($r = 0,986$), y también correlacionó el involucramiento laboral con el desempeño ($r = 0,716$; $p < 0,001$), destacando cómo el clima organizacional moldea el desempeño [12].

Además, una investigación ejecutada en una empresa fabricante de colchones en Lima mostró una fuerte y significativa relación entre el clima laboral y la productividad de la empresa ($\chi^2 = 26,789$; $p < 0,001$), destacando específicamente el factor comunicación ($\chi^2 = 28,822$), buscando enfatizar su influencia en la productividad del equipo de trabajo [13].

La indagación en la empresa papelera Reyes S.A.C. descubrió una correlación favorable entre el clima laboral y el desempeño ($r = 0,376$; $p = 0,000$), destacando la importancia del estilo de supervisión, aunque los resultados fueron positivos ($r = 0,202$; $p = 0,003$) [14].

En GEOCEAN Perú SAC – Piura, el clima laboral y el desempeño se interrelacionan con una fuerte correlación ($r = 0,993$; $p = 0,000$), destacando la importancia de un lugar de trabajo enriquecedor [15].

Una investigación realizada en una empresa automotriz de Lima descubrió una conexión notablemente precisa entre el ambiente laboral y el desempeño ($\alpha = 0,961$), confirmando aún más la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados que involucra a 67 trabajadores [16].

En las empresas del sector automotriz de Huancayo se encontró una correlación favorable y moderada ($r = 0,518$; $p = 0,000$) entre el clima laboral y el desempeño, donde un clima laboral positivo puede potenciar el desempeño a niveles medios [17].

se confirmó una relación muy alta y significativa ($r=0,994$; $p=0,000$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral, mostrando además una confiabilidad notable ($\alpha=0,960$), lo que reafirma que el clima organizacional influye considerablemente en el desempeño laboral [18].

En el ámbito educativo, múltiples investigaciones indican que la cultura laboral se integra completamente con la del profesorado. Un estudio arrojó resultados significativos ($r = 0,767$) que correlacionan la cultura laboral con la cultura del equipo docente, lo cual no solo mejora la satisfacción del profesorado, sino que también impulsa el progreso del servicio educativo [19]. Salazar [20] afirma que un entorno laboral plenamente desarrollado mejora el bienestar del docente, fortalece su disposición a progresar y aumenta su capacidad para impulsar la innovación en el aula. Una cultura institucional sólida, basada en valores compartidos, sustenta la participación continua del profesorado en las actividades docentes y administrativas.

Ramírez y Comas [21] enfatizan que aspectos como el liderazgo, la motivación y la comunicación interna son esenciales para preservar un ambiente laboral armonioso y lograr un rendimiento educativo excelente en las instituciones educativas analizadas. En otra investigación, encontraron que la eficiencia del personal administrativo universitario está estrechamente relacionada con el ambiente laboral ($r = 0,968$) y, más específicamente, con las interacciones interpersonales, el sentido de pertenencia y la confianza en la administración [22]. Estas conclusiones refuerzan la idea de que los entornos laborales caracterizados por un ambiente cooperativo y afectivo promueven el rendimiento en equipo y los logros organizacionales.

En el ámbito financiero y productivos valoran la relación armoniosa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Un estudio halló correlación notable entre un clima organizacional armonioso y el desempeño directivo superior ($r = 0,692$), lo que indica simultáneamente que la participación, la equidad y la transparencia son pilares clave para mejorar la eficiencia [23].

En esta misma línea, De la Cruz [24] vincula las condiciones laborales reales, el comportamiento organizacional y el contexto social, afirmando que influyen considerablemente en el comportamiento de los trabajadores en relación con la tarea asignada. El autor sugiere que un ambiente laboral donde predominan la calma emocional, la comunicación fluida y las relaciones interpersonales pacíficas y positivas fomenta un mayor compromiso del equipo, lo que a su vez conduce a un rendimiento más eficaz. Como lo revela un estudio en una cooperativa de ahorro y crédito, los cambios positivos en el entorno laboral se asocian con una mayor productividad de los empleados ($r = 0,453$), destacando que el compromiso de los empleados se asocia significativamente con la retroalimentación receptiva, la inquietud por el bienestar de los empleados y la percepción de un liderazgo colaborativo, dirigido a garantizar la eficacia de las entidades económicas [25].

En el ámbito de la salud, se han proporcionado evidencias que refuerzan la importancia que tiene el ambiente laboral como elemento que desencadena el rendimiento. Araca [26] puso de manifiesto cómo el ambiente laboral influyó el rendimiento del equipo médico, mostrando que aspectos como la comunicación, el soporte gerencial o una buena calidad del

ambiente físico son aspectos que potencializan la asistencia médica. Según este autor, la adecuación de esas condiciones es capaz de incrementar no solo la eficacia del grupo, sino que también mejora la condición de los cuidados que reciben los pacientes. En otro trabajo se estudió el ambiente laboral en un hospital universitario, y se demostró que aspectos como la identidad institucional, la arquitectura empresarial o la gratificación laboral influyen notablemente en el rendimiento de los trabajadores administrativos [27]. Todos estos hallazgos nos muestran que, en el ámbito sanitario, el ambiente laboral es una variable determinante que afecta a la felicidad del trabajador y a la calidad en la atención sanitaria.

Desde un enfoque más detallado, algunos autores estudiarán las dimensiones del entorno de trabajo que afectan el rendimiento directamente. Un trabajo muestra cómo la motivación y la confianza son dos pilares para el aumento de la eficacia formativa [19]. Salazar [20] mantiene que una cultura organizacional de bien definida, fundamentada en normas transparentes y valores compartidos, facilita la práctica del trabajo y hace que surgir más rápidamente el camino hacia los resultados académicos. En otro trabajo alcanzan a defender la relevancia de las relaciones humanas y las competencias de liderazgo, habiendo señalado que estos aspectos reúnen un entorno donde los trabajadores se sienten estimados, escuchados y involucrados con el éxito de la empresa [22].

En una de sus investigaciones, complementan dicha orientación para expresar que el reconocimiento continuo y las relaciones interpersonales positivas crean condiciones adecuadas para el alto rendimiento [25]. De la Cruz [24] en la misma línea nea explica que crear cultura en la convivencia saludable y gestionar de manera adecuada las dinámicas dentro de la organización incrementando el nivel de compromiso del personal. Ramírez y Comas [21] incluso señalan la motivación como la dimensión que mayor incidencia tiene en el desempeño, seguida por la comunicación y la compensación, sugiriendo que un contexto donde se valore el esfuerzo particular y se motive la comunicación abierta, favorece la productividad. Por último, Mallma [28] expresa que el respeto, la retroalimentación y el reconocimiento son elementos claves que fortalecen el vínculo del trabajador con la organización, haciendo que se promueva un compromiso más asiduo mantenido en el tiempo, así como la actitud orientada al resultado.

En la revisión de literatura, la mayoría de las investigaciones utilizadas para respaldar el desarrollo del presente estudio enfatizan la utilización de un tipo de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y de corte transversal [26], [21], [23], [22], [27], [25], [28], [24], [20], [19]. Dicho enfoque tiene como propósito lograr reconocer la fuerza y la orientación de la relación entre las variables objeto de estudio, pretendiendo no intervenir en el fenómeno que se observa. En este sentido, además se recurre a instrumentos estandarizados que se sirven de escalas del tipo Likert, lo cual fomenta la recogida objetiva de datos relacionados con las percepciones organizacionales. Y en lo que, respecto al

análisis estadístico, diferentes autores recurren a distintas técnicas de evaluación como son las de Pearson [27], [21], [22], [24], las de Spearman [23], [25], [28], [20], [19] o las pruebas de asociación como las de Chi-cuadrado [26], en función del tipo de variable analizada. Esto hace posible la consideración de este fenómeno desde diferentes ópticas, y, en consecuencia, hace posible reforzar la validez y confiabilidad de los resultados.

Para alcanzar el entendimiento del clima organizacional y el desempeño laboral, será necesario considerar las teorías sobre la motivación y el liderazgo. En este sentido, Maslow señala que, la motivación aparece con la satisfacción continua de cinco tipos de necesidades humanas estructuradas por orden jerárquico: fisiológicas, seguridad, afiliación, estimación y autorrealización. En consecuencia, las organizaciones tenderán a ir creando una serie de condiciones laborales que hagan posible satisfacer estas necesidades a través del trabajo [29].

Las necesidades fisiológicas, es decir, alimentación y refugio, se cubren mediante sueldos y beneficios. La seguridad en el trabajo implica estabilidad y protección frente a los riesgos. La afiliación se produce mediante trabajo en equipo y fomento de la cultura colaborativa. La estimación se produce mediante los reconocimientos e incentivos en la empresa. Y la autorrealización se manifiesta cuando la persona encuentra sentido a lo que realiza y oportunidades para crecer [29].

En el ámbito del liderazgo, existe una diversidad de estilos del liderazgo entre el liderazgo de intercambio y el liderazgo de transformación. El primero se basa en la relación entre jefe y subordinado a través del intercambio de premios o castigos con el objetivo de conseguir un propósito. Este tipo de liderazgo se centra en la supervisión y la obediencia eclesiástica al estilo evangélico. El liderazgo transformacional o de transformación es aquel que crea y guía a los empleados para convertirlos para que se sientan inspirados por un propósito y dedicados a ello, siendo responsables de su crecimiento personal y laboral [30].

Este modelo último consta de cuatro pilares principales: las facultades del líder, la inspiración del equipo para estimular la creatividad y atención personal individualizada para dar respuesta a las especificaciones de los diferentes empleados. Al contrario del liderazgo transaccional, el liderazgo transformacional favorece el desarrollo de los empleados y la creatividad [30].

En cuanto al ambiente laboral, se podrá interpretar como la representación mental que cada trabajador tiene de su espacio de trabajo el cual considera para incluir cuestiones como el crecimiento individual, el control, el acceso a la información y los vínculos con los demás. Para definir este ambiente puede considerar lo siguiente: autoconfianza (espacio de crecimiento individual), compromiso con el trabajo (grado de dedicación), control (percepción del efecto que la supervisión tiene sobre el ambiente laboral) y la comunicación (producción) [31].

Por su parte, el rendimiento laboral se conceptualiza como el agregado de la actividad de un trabajador encaminado

al logro de los objetivos de la organización [32]; a su vez, este último se puede romper en tres dimensiones: en el desempeño de las tareas, en el contexto y las conductas inadecuadas [33].

La gran ejecución de tareas hace referencia a ejecutar tareas de manera diligente, actualizar saberes y desmontar problemas. El desempeño contextual comprende conductas pro sociales como la iniciativa y la cooperación, aumentando el clima en el trabajo. Por otro lado, las conductas aversivas afectan negativamente a las personas y las organizaciones; ejemplos como la aceleración, el mal uso del tiempo o la promoción de rumores [33].

Este estudio alcanza un nivel de importancia excepcional por la temática que le concierne al realizar un análisis del impacto que tiene el ambiente laboral sobre el rendimiento laboral en una compañía que se dedica a la aplicación del mantenimiento del motor, una disciplina técnica e ingenieril en la que la eficacia del operario tiene un impacto directo y capital en el rendimiento del servicio, así como en la seguridad y la continuidad del proceso productivo, dado que este tipo de empresas son generalmente muy exigentes y requieren una exactitud técnica, naturalmente, un interrelacionamiento entre departamentos, un compromiso efectivo del equipo, en caso contrario puede suponer el origen de retrasos, fallos de operación, o incluso un deterioro de la competitividad en la relación con el mercado; la ciencia ha puesto con frecuencia en claro que la comunicación interna, el liderazgo efectivo, la motivación del equipo, la percepción de equidad en la organización, el reconocimiento institucional, son pilares que afectan a la actitud, el compromiso y el rendimiento del trabajador.

En el contexto específico de Chimbote, y más concretamente para la empresa estudiada, se ha identificado que existen determinados problemas que perduran en el tiempo, y que afectan el clima laboral y, por lo tanto, el rendimiento de los integrantes del equipo de trabajo. Se detectan carencias en los canales oficiales e informales de comunicación, sistemas de supervisión poco desarrollados o autoritarios, así como una escasa apreciación de los trabajadores hacia sus líderes y la empresa en general. Estos problemas han producido tensiones internas, desmotivación, conflictos laborales y una disminución del rendimiento para la ejecución de tareas fundamentales.

Este estudio no solamente demuestra con un mayor detalle la dinámica interna que caracteriza el entorno laboral de la empresa en análisis, sino que también permite disponer de un importante y fuerte soporte empírico a la hora de practicar diferentes tácticas que ayudarán a la mejora del entorno psicológico laboral; tácticas que pueden incluir la mejora de los sistemas de comunicación interna, la formación de los líderes intermedios en liderazgo transformacional y/o transaccional dependiendo de las características de cada equipo, la potencia de las prácticas de reconocimiento y la innovación de un ambiente laboral más fraterno y más colaborativo. Igual que los resultados de esta investigación pueden, además, disponer de la capacidad de ser aplicadas a otras instituciones que desarrollan su actividad en sectores

iguales, en el ámbito de lo local o en el regional, ya que trabajan con estructuras, procedimientos técnicos y problemas operativos semejantes. Por ende, podría decirse que los resultados de esta investigación podrían ayudar a la mejora en la gestión del capital humano y a la creación de ambientes laborales más efectivos, excelentes y más enfocados en el bienestar del trabajador/a, legándose a obtener así un impacto positivo en los indicadores de rendimiento.

La intención central de esta investigación consiste en Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de mantenimiento de motores en la ciudad de Chimbote. Con esta finalidad general, se establecieron una serie de metas concretas cuyas finales requieren un enfoque como la de determinar de qué manera la autoconfianza afecta a la actuación en el trabajo; medir de qué manera el compromiso de los trabajadores afecta su desempeño; en fin, determinar de qué forma la supervisión afecta a la productividad. A partir de ello, se determinan dos Hipótesis para tratar de desentrañar la relación en cuestión: la primera, la Hipótesis Alternativa H1, que sostiene que el espacio de trabajo influye de una forma significativa a la actuación laboral de los trabajadores; y, H0, la Hipótesis Nula, que al contrario de H1, plantea que no existe un efecto significativo entre las variables que se investigan en este contexto.

II. METODOLOGÍA

La finalidad principal de la investigación es desentrañar los misterios científicos de una realidad específica sin buscar una aplicación inmediata [34]. Este estudio analiza la relación entre el clima laboral y la productividad de una empresa de mantenimiento de motores en Chimbote, incursionando así en el área de la psicología industrial y la gestión del capital humano.

Se optó por una metodología cuantitativa que parte de una idea general, formula hipótesis y las verifica mediante algún tipo de análisis estadístico [35]. Esto facilitó el desarrollo de esquemas generales basados en evidencia empírica.

Respecto al enfoque metodológico, la investigación fue de tipo no experimental y transversal, en la que no se manipularon las variables y los datos fueron recolectados en un único punto del tiempo [36].

El análisis se concentró en la relación entre las variables, en este caso el clima laboral y la productividad de los empleados [37].

La población estuvo compuesta por 43 empleados de la empresa, contabilizados en su totalidad. La aplicación de una muestra censal permite una evaluación holística de los participantes [38].

Para recopilar información, se realizó una encuesta exhaustiva con dos instrumentos validados. El ambiente laboral se evaluó con la Escala de Clima Laboral CL-SPC de Palma [31], con algunas modificaciones estructurales y de ítems para adaptarla al contexto de una empresa de mantenimiento de motores, preservando los conceptos

fundamentales de autoestima, compromiso laboral, supervisión y diálogo. Respecto al desempeño laboral, se utilizó el cuestionario de desempeño individual de Koopmans et al. [39], revisado por Mendoza [40].

La efectividad de los instrumentos, entendida como su capacidad para medir y evaluar lo que pretenden cuantificar, fue analizada por expertos que valoraron la claridad, relevancia y orden lógico de los ítems [41].

Con relación a la confiabilidad, definida como la consistencia de un estudio a través de diversas mediciones [42], se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0,893 para el clima organizacional y 0,842 para el desempeño laboral.

Finalmente, se realizó un análisis inferencial, método que encuentra características de la población a través de una muestra y valida rigurosamente sus hipótesis de acuerdo a la estadística [43].

III. RESULTADOS

TABLA I
PRUEBA DE NORMALIDAD SHAPIRO WILK

	Shapiro-Wilk		
	Est.	gl	Sig.
Clima Organizacional	,971	43	,341
Autorrealización	,972	43	,378
Involucramiento	,951	43	,067
Supervisión	,971	43	,345
Comunicación	,962	43	,163
Desempeño Laboral	,969	43	,302

Nota: Base de datos.

Para muestras menores de 50, se empleó el método de normalidad de Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad. Dado que los umbrales de significancia superaron 0,05, se concluyó que las variables examinadas mostraron una distribución normal. Por consiguiente, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para validar las hipótesis propuestas.

TABLA II
CORRELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Corr. de Pearson	1	,872**
	Sig. (bil.)		,000
	N	43	43

Nota: Base de datos.

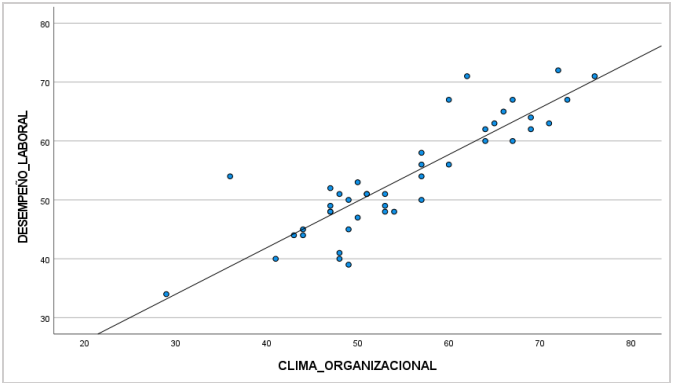


Fig. 1 Dispersión de puntos de las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Los resultados muestran un coeficiente de Pearson ($r = 0,872$) con un nivel de significancia bilateral ($p = 0,000$) en una muestra de 43 participantes. Este valor evidencia una correlación positiva muy alta y estadística significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Este hallazgo indica que a mejores condiciones de clima laboral, mayor es el nivel de desempeño de los trabajadores. Es decir, cuando los colaboradores perciben un ambiente laboral favorable, caracterizado por relaciones interpersonales adecuadas, apoyo institucional y condiciones organizacionales positivas su rendimiento tiende a incrementar de manera consistente. Además, el diagrama de dispersión (Fig. 1), refuerza este resultado al mostrar una tendencia ascendente clara, donde los puntos se agrupan siguiendo una línea positiva, lo que confirma la relación directa de ambas variables. Asimismo, el valor de p confirma la aprobación de la hipótesis general.

TABLA III
CORRELACIÓN DE LA AUTORREALIZACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

		Autorrealización	Desempeño Laboral
Autorrealización	Corr. de Pearson	1	,799**
	Sig. (bil.)		,000
	N	43	43

Nota: Base de datos.

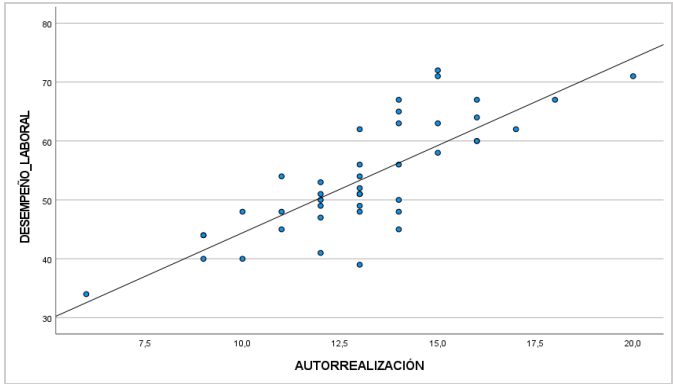


Fig. 2 Dispersión de puntos de la autorrealización y desempeño laboral.

Respecto al primer objetivo específico, en la tabla 2 se observa un coeficiente de correlación ($r = 0,799$) con un nivel de significancia ($p = 0,000$), lo que refleja una correlación positiva alta y significativa entre la autorrealización y el desarrollo laboral. Estos resultados sugieren que los empleados que perciben mayores niveles de autorrealización personal y profesional tienden a mostrar un mejor desempeño en sus funciones laborales. Esto quiere decir, que la satisfacción con los logros personales, el desarrollo profesional y el sentido de crecimiento dentro de la organización influyen favorablemente en la productividad y compromiso laboral. La figura 2 evidencia gráficamente esta relación, mostrando una distribución de puntos con tendencia positiva, lo cual respalda la fuerza del vínculo identificado en el análisis estadístico

TABLA IV
CORRELACIÓN DEL INVOLUCRAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL

		Involucramiento	Desempeño Laboral
Involucramiento	Corr. de Pearson	1	,864**
	Sig. (bil.)		,000
	N	43	43

Nota: Base de datos.

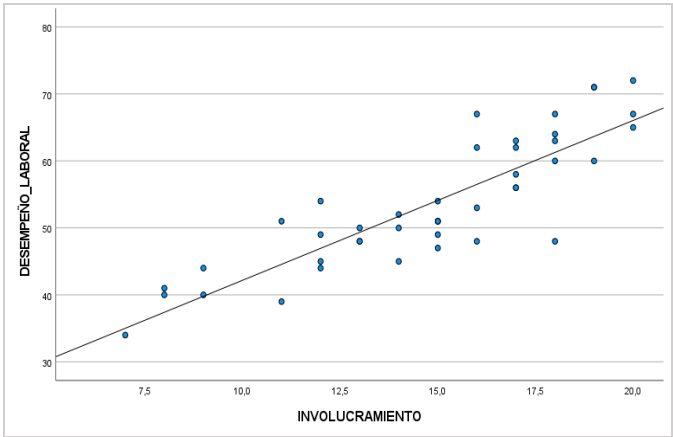


Fig. 3 Dispersión de puntos del involucramiento y desempeño laboral.

En referencia al segundo objetivo específico, los resultados reportan un coeficiente de correlación ($r = 0,864$) y un nivel de significancia ($p = 0,000$), lo que demuestra una correlación positiva muy alta y significativa entre el involucramiento y el desempeño laboral. Este resultado permite afirmar que un mayor nivel de involucramiento de los trabajadores en las actividades, objetivos y decisiones de la organización se asocia directamente con un mejor desempeño laboral. Cuando los colaboradores se sienten parte activa de la institución, su compromiso y eficiencia aumentan de manera notable. Por ende, la Fig. 3 confirma este comportamiento, mostrando una relación lineal positiva claramente definida

entre ambas variables, lo que fortalece la validez visual de los resultados estadísticos obtenidos.

TABLA V
CORRELACIÓN DE LA SUPERVISIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

		Supervisión	Desempeño Laboral
Supervisión	Corr. de Pearson	1	,734**
	Sig. (bil.)		,000
	N	43	43

Nota: Base de datos.

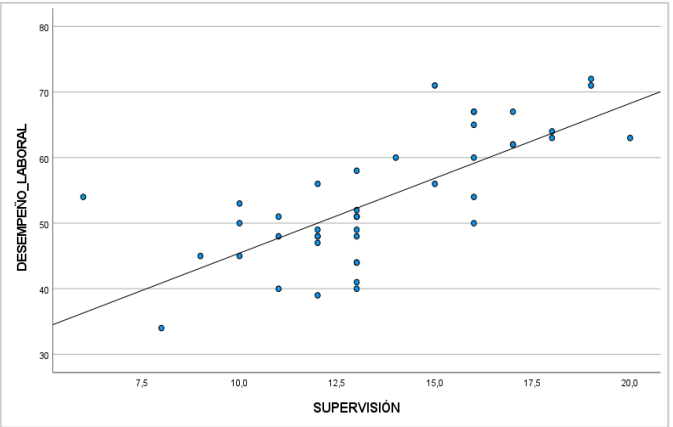


Fig. 4 Dispersión de puntos de la supervisión y desempeño laboral.

Para el tercer objetivo, se visualiza en la tabla 5 un coeficiente de correlación ($r = 0,734$) con una significancia ($p = 0,000$). Este valor representa una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre la supervisión y el desempeño laboral. Este resultado indica que una supervisión adecuada, orientadora y constructiva contribuye de manera importante al mejor desempeño de los trabajadores. Lo que precisa que la presencia de líderes que brinden acompañamiento, retroalimentación y apoyo influye positivamente en el cumplimiento eficiente de las tareas laborales. La figura 4 muestra una tendencia positiva en la dispersión de puntos, lo que confirma que a medida que mejora la supervisión, también se incrementa el desempeño laboral. Este hallazgo revela que el dominio del liderazgo, tal como lo practican los líderes de forma excelente, está directamente relacionado con el desempeño del equipo.

TABLA VI
CORRELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

		Comunicación	Desempeño Laboral
Comunicación	Corr. de Pearson	1	,606**
	Sig. (bil.)		,000
	N	43	43

Nota: Base de datos.

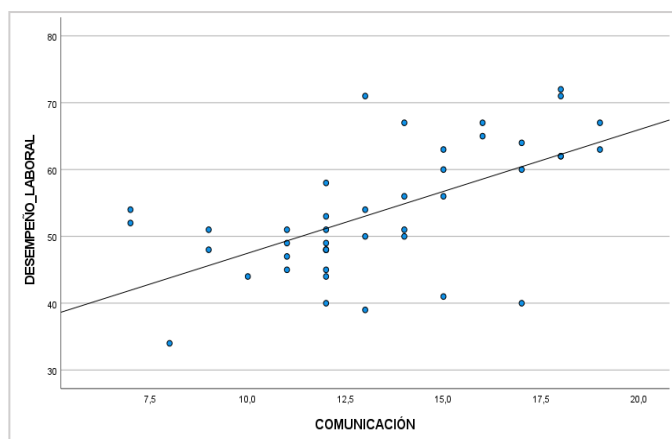


Fig. 5 Dispersión de puntos de la comunicación y desempeño laboral.

Los resultados del último objetivo, se dan a conocer en la tabla VI plasmando un coeficiente de correlación ($r = 0,606$) con un nivel de significancia ($p = 0,000$), lo cual reveló una correlación positiva moderada alta y estadísticamente significativa entre la comunicación y el desempeño laboral. Esto indica que una comunicación clara, fluida y efectiva dentro de la organización favorece el desempeño laboral, aunque con una intensidad menor, en comparación con otras dimensiones del clima organizacional. Esto se debe a que la adecuada transmisión de información, instrucciones y retroalimentación contribuye al cumplimiento eficiente de las funciones laborales. La fig. 5 respalda lo mencionado al mostrar una dispersión de puntos con tendencia positiva, confirmando la relación directa entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN

El análisis de los resultados establece una relación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores en una compañía de mantenimiento de motores de Chimbote ($r = 0,872$, $p < 0,05$) lo que indica que a medida que se fortalece el clima laboral, el nivel de desempeño de los trabajadores aumenta notablemente, lo que resalta la importancia de las condiciones laborales como un factor clave en el rendimiento laboral del personal. La magnitud del coeficiente de correlación obtenido confirma que el clima en el trabajo constituye uno de los pilares determinantes del desempeño laboral, ya que influye directamente en la motivación, el compromiso y la eficiencia con la que los trabajadores realizan sus funciones. En este sentido, la significancia estadística del resultado respalda empíricamente la premisa de que la mejora del ambiente laboral no solo favorece el bienestar del trabajador, sino que también se traduce en mayores niveles de productividad organizacional.

En este sentido, los hallazgos están alineados con estudios previos, tales como los de Cuadrado y Rivera [9] quienes obtuvieron una correlación positiva muy alta, con un coeficiente de evaluación de ($r = 0,884$; $p = 0,000$). De igual forma, Aguinaga [10] y Barzola y Vidal [12] obtuvieron coeficientes de evaluación por el coeficiente de Spearman de

0,867 y de 0,986, respectivamente, entre otras cosas más. Estos resultados coinciden en los niveles de interacción retratan una línea clara en la literatura: el clima laboral es un indicativo importante del rendimiento.

Además, investigaciones como las de Díaz [11], Pajares [13] y Prado [16], confirman esta relación positiva mediante pruebas de Chi-cuadrado, también indican una relación significativa con un valor p inferior a 0,05, con lo que se considera la sinergia que establece el análisis de evaluación y las pruebas de independencia últimas que también se formalizan en un total de sus cantidades, facilitando, así, la llegada a la validez de estos resultados de investigación. Por otro lado, también los investigadores Soria [15], Vozmediano [18] han alcanzado coeficientes de competitividad más altos ($r = 0,993$ y $r = 0,994$) que ponen de manifiesto el importante impacto del entorno laboral en el comportamiento empresarial. En este sentido, Palma [31] presenta el clima laboral como la visión general que tienen los trabajadores sobre su entorno de trabajo en toda su extensión (con aspectos tales como la relación con el grupo, el compromiso con las tareas, la supervisión, el acceso a la información y la calidad de los sistemas de comunicación existentes en la organización). Y es por ello que en un entorno que otorga cierta paz y claridad de sus respectivos procesos mejora el rendimiento laboral.

No obstante, algunos estudios presentan correlaciones de menor magnitud. Tafur y Benito [14] revelaron un coeficiente de $r = 0,376$, mientras que Pérez [11] alcanzó un $r = 0,518$, ambos significativos, aunque con una asociación moderada. Estas variaciones podrían explicarse por las características del entorno particular de cada organización, como la cultura organizacional, el tipo de liderazgo o las particularidades del ámbito económico, lo que sugiere que el clima laboral es sensible al contexto en el que se estudia. Por lo tanto, se infiere que desarrollar un clima organizacional que fomente la colaboración, el desarrollo profesional y el bienestar general del grupo es crucial para mejorar el rendimiento tanto individual como grupal.

Con respecto al primer objetivo específico del estudio, los datos muestran una correlación positiva fuerte y significativa entre la autorrealización de los trabajadores y su desempeño ($r = 0,799$, $p < 0,05$). Este hallazgo corrobora las afirmaciones de Cuadrado y Rivera [9], quienes también encontraron una asociación significativa entre ambas variables ($r = 0,629$), aunque con una magnitud menor. Esta coherencia en los hallazgos respalda la idea de que la autoconfianza, considerada la necesidad más alta en la jerarquía de necesidades de Maslow [29], impacta significativamente la motivación y la efectividad de los empleados en el lugar de trabajo. De hecho, cuando un empleado percibe que su puesto le permite mostrar sus talentos, alcanzar sueños personales y crecer profesionalmente, tanto la lealtad como la eficiencia se disparan. A partir de estos hallazgos, se puede sugerir que la adopción de estrategias corporativas dirigidas a fomentar la autorrealización tanto individual como grupal podría mejorar significativamente la productividad en el trabajo.

En referencia al segundo objetivo específico, se evaluó una asociación altamente significativa y positiva entre el involucramiento laboral y el rendimiento ($r = 0,864$; $p < 0,05$). Esto sugiere que los empleados que se identifican fuertemente con la misión y los valores de la organización tienden a tener un rendimiento superior. Barzola y Vidal [12] encontraron una conexión positiva, aunque más débil, de $p = 0,716$, lo que refuerza la relevancia de la relación entre ambas variables. Palma [31] afirma que la implicación se refiere a la percepción del empleado sobre su pertenencia a la organización y su participación en el progreso hacia sus objetivos, y la asocia con el sentido de pertenencia, el compromiso y la responsabilidad hacia la organización. En este sentido, los hallazgos revelan la importancia de la implicación emocional y actitudinal con la organización, especialmente en campos técnicos como el mantenimiento de motores de aeronaves, donde la precisión y el compromiso son fundamentales. Por lo tanto, la implementación de iniciativas destinadas a mejorar la conexión entre los empleados y la organización puede conducir a una mejora sustancial del rendimiento.

El tercer objetivo abordó la supervisión y el desempeño laboral. Esta clasificación resultó ser altamente significativa ($r = 0,734$, $p < 0,05$). En este marco, la supervisión moldea el compromiso de los empleados. Dentro del ámbito del liderazgo transnacional, Monzón [30] ha señalado que la supervisión requiere el establecimiento de una estructura clara de incentivos y una auditoría de cumplimiento con los objetivos, además de un sistema operativo que coreografie el camino hacia el logro de los objetivos; estos hallazgos coinciden con los de Tafur y Benito [14] quienes reportaron una conexión positiva entre la supervisión y un cumplimiento más flexible, $r = 0,202$, $p = 0,003$. Esta disparidad podría deberse a la supervisión especializada necesaria en las empresas de mantenimiento; en última instancia, la excelencia en el servicio depende de la capacitación técnica que poseen los empleados. Dentro del liderazgo basado en resultados, la supervisión es una piedra angular para medir la efectividad organizacional y la mejora continua.

Finalmente, el cuarto objetivo evidenció una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral ($r = 0,606$, $p < 0,05$), aunque de menor magnitud en comparación con las dimensiones involucramiento ($r = 0,864$) y autorregulación ($r = 0,799$). Este resultado se debe al contexto operativo de la empresa analizada, caracterizada por las actividades técnicas altamente estructurada, donde el cumplimiento de las tareas depende en mayor medida del compromiso directo del trabajador y de su nivel de implicación con el propósito organizacional, más que de los procesos comunicativos formales. En ese sentido, los resultados obtenidos se deben a que el involucramiento laboral actúa como un factor determinante en la comprensión de las tareas, la disposición activa, la responsabilidad y la alineación con los objetivos institucionales.

Cabe mencionar, que la comunicación organizacional desempeña un rol más instrumental o de soporte,

especialmente en entornos donde los procesos están estandarizados y las rutinas operativas se encuentran claramente definidas. Esta menor incidencia puede atribuirse a ciertas limitaciones estructurales en la comunicación interna, tales como la predominancia de canales informales, deficiencias en los mecanismos de retroalimentación y la presencia de estilos de liderazgo vertical, factores que reducen su impacto en el desempeño laboral. Por lo tanto, si bien es cierto que la comunicación es un componente relevante del clima organizacional, su menor nivel de correlación sugiere la necesidad de fortalecer su calidad, bidireccionalidad y efectividad para potenciar su impacto en el desempeño laboral. Este planteamiento coincide con lo reportado por Aguinaga [10], quien identificó una relación más elevada ($r = 0,825$) en esta dimensión. Lo que refuerza la importancia de optimizar los procesos comunicativos en las organizaciones.

En cambio, Díaz [11] y Pajares [13] evidenciaron una relación significativa entre ambas variables mediante el coeficiente de Chi-cuadrado, destacando la importancia del flujo de la información como un factor determinante del rendimiento laboral. En la misma línea, Palma [31] puntualiza que la comunicación organizacional se caracteriza por permitir la transmisión de información precisa, oportuna y clara, lo cual favorece una coordinación más eficiente, disminuyendo la probabilidad de errores y contribuye al incremento de la productividad organizacional. La concordancia de los hallazgos y su consistencia con investigaciones previas confirman que independientemente del instrumento estadístico utilizado, la comunicación organizacional se consolida como un componente clave del clima organizacional. Por lo tanto, resulta fundamental reforzar los canales comunicativos, especialmente las que desarrollan prácticas laborales en contextos técnicos, con la finalidad de mejorar el rendimiento y optimizar los resultados.

IV. CONCLUSIONES

El análisis de correlación de Pearson evidencia una relación positiva fuerte y significativa estadísticamente entre el ambiente y el rendimiento laborales en una empresa de mantenimiento de motores ubicada en Chimbote ($r = 0,872$; $p = 0,000$), esto indica que cuando el ambiente laboral es armónico, los resultados en el rendimiento laboral son más altos.

Asimismo, se pudo encontrar una relación positiva fuerte e importante entre la satisfacción tanto a nivel personal como profesional y el rendimiento en el puesto de trabajo ($r = 0,799$; $p = 0,000$); Esto evidencia que los trabajadores que perciben oportunidades de crecimiento personal y profesional muestran un mejor desempeño en sus funciones, lo que resalta la importancia de fomentar el desarrollo individual, la motivación y el reconocimiento personal dentro de la organización.

De igual modo, el compromiso con las tareas y objetivos organizacionales mostró también una relación positiva alta y significativa entre el involucramiento y el desempeño laboral (r

= 0.864; $p = 0.000$), lo cual manifiesta que el nivel de participación y compromiso del trabajador con los objetivos institucionales es un factor clave para alcanzar altos niveles de desempeño, reafirmando que la implicación activa del personal influye directamente en la productividad y la eficiencia organizacional.

Por otro lado, la supervisión mantiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral ($r = 0.734$; $p = 0.000$), este resultado permite afirmar que una supervisión adecuada, orientada al acompañamiento y la retroalimentación constructiva, contribuye al mejor desempeño laboral, favoreciendo el cumplimiento de las tareas y el logro de los objetivos organizacionales.

Finalmente, podremos notar que la comunicación guarda una relación positiva con el desempeño laboral ($r = 0.606$; $p = 0.000$), lo que demuestra que una comunicación clara y efectiva dentro de la organización favorece el desempeño de los trabajadores, ya que facilita la comprensión de funciones, mejora la coordinación y fortalece las relaciones laborales, aunque su influencia es moderada en comparación con las otras dimensiones.

V. RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos encontrados se plantean las siguientes recomendaciones:

Implementar estrategias de participación activa del personal en la toma de decisiones operativas, tales como reuniones periódicas, círculos de mejora continua y programas de sugerencias. Asimismo, promover una cultura organizacional basada en el sentido de pertenencia y reconocimiento del aporte individual.

Diseñar planes de capacitación técnica continua, oportunidades de desarrollo de carrera y programas de reconocimiento al desempeño destacado. Esto permitirá reforzar la motivación intrínseca y el crecimiento profesional de los trabajadores.

Capacitar a los supervisores en liderazgo transformacional, promoviendo un estilo de dirección basado en la retroalimentación constructiva, el acompañamiento y el apoyo al trabajador, en lugar de enfoques exclusivamente controladores.

Implementar mecanismos formales de comunicación interna, tales como reuniones operativas estructuradas, sistemas de retroalimentación continua y uso de herramientas digitales. Se recomienda fomentar una comunicación bidireccional que permita la participación activa de los trabajadores.

Establecer evaluaciones periódicas del clima laboral mediante encuestas internas, con el fin de monitorear las percepciones del personal y diseñar intervenciones oportunas orientadas a mejorar el ambiente de trabajo.

Dado que el involucramiento laboral presentó la mayor correlación con el desempeño, se recomienda priorizar intervenciones centradas en el compromiso organizacional, sin descuidar el fortalecimiento de las demás dimensiones.

REFERENCIAS

- [1] J. Newstrom, Comportamiento humano en el trabajo, 13a ed. McGraw-Hill/Interam. ed., S.A., 2011. [En línea]. Disponible: https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- [2] Gallup, State of the Global Workplace: 2021 Report. 2021. [En línea]. Disponible: <https://bendchamber.org/wp-content/uploads/2021/12/state-of-the-global-workplace-2021-download.pdf>
- [3] N. M. Medina y F. D. Heredia, "Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria", Rev. Int. Investig. En Cienc. Soc., vol. 19, n.º 1, pp. 55–68, junio de 2023. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- [4] L. E. Chira, "Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una clínica privada de Chiclayo", Tesis de Maestría, Univ. Cesar Vallejo, Chiclayo, 2023. [En línea]. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106474>
- [5] F. Escobedo, "Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes", ECA Sinerg., vol. 11, n.º 3, pp. 19-28, septiembre de 2020. [En línea]. Disponible: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i3.2294
- [6] T. K. Marchan, "Satisfacción laboral y clima organizacional en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022", Tesis de Maestría, Univ. Cesar Vallejo, Chimbote, 2022. [En línea]. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102302>
- [7] C. C. Mendoza, "Liderazgo transformacional y clima organizacional en las facultades de una universidad de Chimbote, 2019", Tesis de Doctorado, Univ. Cesar Vallejo, Chimbote, 2020. [En línea]. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44892>
- [8] I. Chiavenato, Administración de recursos humanos, 9a ed. Ciudad de México: McGraw-Hill/Interam. Ed., S.A., 2011. [En línea]. Disponible: https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/biblioteca/c98fb265ff71c61de5d252312f64f1fc-administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- [9] A. T. Cuadrado y F. F. Rivera, "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la UM San Cristóbal - AESA.", Tesis de Maestría, Univ. Cont., Huancayo, 2021. [En línea]. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10574>
- [10] C. A. Aguinaga, "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Salados y Dulces EIRL, 2021", Tesis de Pregrado, Univ. Nac. Federico Villareal, Lima, 2022. [En línea]. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.13084/5815>
- [11] O. Y. Diaz, "El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa servicios generales ESIEL SAC. Huánuco, 2020.", Tesis de Pregrado, Univ. Catol. Angeles Chimbote, Lima, 2020. [En línea]. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.13032/19347>
- [12] H. H. Barzola y Y. Vidal, "Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Lima, 2021", Tesis de Pregrado, Univ. San Ignacio Loyola, Lima, 2023. [En línea]. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13695>
- [13] J. M. Pajares, "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de producción de una empresa comercializadora de colchones en Lima con enfoque global, 2023", Tesis de Pregrado, Univ. Ricardo Palma, Lima, 2023. [En línea]. Disponible: <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/b2d5e5fe-a90b-47ec-8fd8-6b29b62ec6cf>
- [14] L. B. Tafur y J. F. Benito, "Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los operarios de la empresa Papelera Reyes S.A.C. 2020", Tesis de Pregrado, Univ. San Ignacio Loyola, Lima, 2021. [En línea]. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/11767>
- [15] C. A. Soria, "Clima organizacional y desempeño de los trabajadores del área de operaciones en la empresa Internacional Geocan Perú SAC Piura, 2020", Tesis de Pregrado, Univ. Señor Sipán, Pimentel, 2022. [En línea]. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9994>
- [16] K. E. Prado, "El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa mecánico automotriz en Lima 2023, con enfoque global.", Tesis de Pregrado, Univ. Ricardo Palma, Lima, 2023. [En línea]. Disponible: <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/ebfcc930-194e-4902-b9bc-089884b1f464>

- [17] J. L. Perez, "Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022.", Tesis de Maestría, Univ. Cesar Vallejo, Lima, 2022. [En línea]. Disponible: <https://core.ac.uk/download/541444011.pdf>
- [18] K. P. Vozmediano, "Clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fast Auto Reparaciones de la ciudad de Ambato", Tesis de Pregrado, Univ. Tec. Ambato, Ambato, 2024. [En línea]. Disponible: <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c5a9868c-7f42-42d4-a2fb-3b7cca6960ba/content>
- [19] N. Medina, N. Enriquez, M. Quispe, A. Lopez, C. López y J. Rojas, "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2020", Salud, Cienc. Tecnol. - Ser. Conf., vol. 2, p. 401, septiembre de 2023. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.56294/setconf2023401>
- [20] E. Salazar, "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019", Rev. Cient. UNTRM, vol. 4, n.º 1, p. 49, junio de 2021. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.25127/rersh.20214.685>
- [21] Y. Ramírez y R. Comas, "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas", CIENCIAMATRIA, vol. 9, n.º 1, pp. 982–1000, mayo de 2023. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.35381/cm.v9i1.1112>
- [22] L. Choquejahua, N. M. Flores, S. J. Zegarra, Y. Pari, J. L. Onofre y J. D. Olivera, "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad privada San Carlos 2020", Llamkasun, vol. 4, n.º 2, pp. 24–36, diciembre de 2022. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v4i2.122>
- [23] J. A. Montoya, E. W. Vásquez, J. M. Ulises, W. A. Ramírez, "Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.-Trujillo- 2020", Cienc. Lat. Rev. Cient. Multidiscip., vol. 5, n.º 6, pp. 10849–10863, noviembre de 2021. [En línea]. Disponible: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1136
- [24] N. G. De La Cruz Quispe, "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica", Gest. En El Terc. Milen., vol. 26, n.º 51, pp. 197–212, junio de 2023. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.24387>
- [25] M. Navarrete, L. Vera y G. Zambrano, "Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral: Cooperativa de Ahorro y Crédito 15 de abril Ltda", 593 Digit. Publisher CEIT, vol. 9, n.º 2, pp. 511–523, marzo de 2024. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.2.2337>
- [26] G. T. Araca Callata, "Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Microred Edificadores Misti", Revista Científica Andina "sci. & humanities", vol. 3, n.º 2, pp. 179–192, abril de 2023. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.57261/uancv.v3i2.52>
- [27] M. E. Pérez, B. S. Sayas y K. Suárez, "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Hospital Universitario de Sincelejo, Colombia", CECAR, vol. 1, n.º 4, pp. 10–40, 2020. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.21892/9789585547933.1>
- [28] J. J. Mallma Chuquillanqui, "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en una empresa minera. Caso Shougang", Gest. En El Terc. Milen., vol. 26, n.º 51, pp. 167–182, junio de 2023. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.25518>
- [29] I. Chiavenato, Comportamiento organizacional, 2a ed. McGraw-Hill/Interam. Ed., S.A., 2009. [En línea]. Disponible: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf
- [30] J. E. Monzon, El Liderazgo. Arequipa: IDEMA, 2021. [En línea]. Disponible: https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/2021_11_15_08_01_45_monzoneduardo65g_mail.com_IDEMA_TEMA1_EL_LIDERAZGO_MFJE.pdf
- [31] S. Palma, Escala clima laboral CL - SPC : manual. Lima: Univ. Lima, 2004. [En línea]. Disponible: <https://plataformaieestphuando.com/wp-content/uploads/2023/03/Escala-de-clima-laboral.pdf>
- [32] R. Bautista y R. Cienfuegos, "El desempeño laboral desde una perspectiva teórica", Tesis de Pregrado, Univ. Peru., Lima, 2020. [En línea]. Disponible: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3687>
- [33] P. J. Ramos, J. R. Barrada, E. Fernández y L. Koopmans, "Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire", Rev. Psicol. Del Trab. Organ., vol. 35, n.º 3, pp. 195–205, setiembre de 2019. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- [34] S. Carrasco, Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos, 2005. [En línea]. Disponible: <https://es.scribd.com/document/575484795/CARRASCO-DIAZ-S-Metodologia-de-La-Investigacion-Cientifica-OCR-Por-Ganz1912>
- [35] R. Hernández, C. Fernández y M. Baptista, Metodología de la Investigación, 6a ed. Ciudad de México: McGraw-Hill/Interamericana, 2014. [En línea]. Disponible: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodologia%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- [36] F. Arias, El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica, 6a ed. Editorial Epistem., C.A., 2012. [En línea]. Disponible: <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigacion-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- [37] M. Cortés y M. Iglesias, Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Ciudad del Carmen: Univ. Auton. Del Carmen, 2004. [En línea]. Disponible: https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- [38] A. Del Cid, R. Méndez y F. Sandoval, Investigación. Fundamentos y metodología, 2a ed. Naucalpan de Juárez: Pearson Educ. Mex., S.A., 2011. [En línea]. Disponible: <https://josedominguezblog.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/06/investigacion-fundamentos-y-metodologia.pdf>
- [39] L. Koopmans, C. Bernaards, V. Hildebrandt, S. van Buuren, A. J. van der Beek y H. C. W. de Vet, "Development of an individual work performance questionnaire", Int. J. Productiv. Perform. Manage., vol. 62, n.º 1, pp. 6–28, enero de 2013. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- [40] L. A. Mendoza, "Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal operativo de la empresa COEXA CIA. S.A., 2024", Tesis de Pregrado, Univ. SAN Ignacio Loyola, Lima, 2025. [En línea]. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/15648>
- [41] R. López, R. Avello, D. Palmero, S. Sánchez y M. Quintana, "Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas", Rev. Cuba. Med. Mil., vol. 48, n.º 1, diciembre de 2019. [En línea]. Disponible: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011&lng=es
- [42] C. A. Bernal, Metodología de la investigación Administración, economía, humanidades y ciencias sociales, 4a ed. Bogotá: Peanon Educ. Colomb. S.A.S., 2016. [En línea]. Disponible: <https://bibliotecadigital.utn.edu.ec/download/files/original/fb0b0cfee2ae990609933d17c6890848960051aa.pdf>
- [43] O. Rivera, J. Yangali, J. Rodríguez y M. Ipanaqué, Manual de procesamiento estadístico para la investigación con SPSS. Editor. Univ. Priv. Norbert Wien., 2023. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.37768/unw.vri.0011>