

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE
EMPRESAS**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA
EMPRESA AGRARIA T&Z S.A.C., 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

ESCALANTE SEVILLANO EDGAR
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-1557-8978

ASESOR: Mg.

BELTRÁN ARIAS JOSÉ GUILLERMO
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-3603-7509

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

ENERO, 2022

Resumen

En los últimos años, el entorno organizativo desempeña un rol esencial en la productividad de la unidad organizacional en los colaboradores; las empresas que promueven un clima organizacional adecuado son sumamente exitosas porque crean condiciones óptimas y aceptables para que su personal sienta motivación y a la vez se sienta identificado con la empresa; esto da como resultado mayor eficiencia y eficacia en sus trabajadores o colaboradores, generando un aumento en la productividad y haciendo que la empresa sea de nivel competitivo.

Esta investigación tuvo como fin determinar si el entorno organizativo tiene un efecto en el desempeño laboral de la empresa dedicada al cultivo de tomate en Pisco y Lurín. Sin embargo, a lo largo de esta investigación se descubrió que existe un ambiente organizacional altamente negativo que está impactando en las actividades laborales y contribuyendo a los bajos niveles de desempeño laboral de los colaboradores. Teniendo como resultados, describir los problemas que existen dentro de esta institución y también hace sugerencias para ayudar a quienes tienen el control a tomar mejores decisiones que beneficien tanto al talento humano contratado como a la propia empresa.

Palabras claves: Ambiente laboral, motivación, desempeño laboral, colaboradores, clima organizacional.

Abstract

In recent years, the organizational environment plays an essential role in the productivity of the organizational unit in the collaborators; companies that promote an adequate organizational climate are highly successful because they create optimal and acceptable conditions for their personnel to feel motivated and at the same time feel identified with the company; this results in greater efficiency and effectiveness in their workers or collaborators, generating an increase in productivity and making the company competitive.

The purpose of this investigation was to evaluate whether the company's environment has an effect on the work performance of the tomato growing company in Pisco and Lurin. However, throughout this research it was discovered that there is a highly negative organizational environment that is impacting the work activities and contributing to the low levels of work performance of the collaborators. As a result, it describes the problems that exist within this institution and also makes suggestions to help those in control to make better decisions that benefit both the hired human talent and the company itself.

Keywords: Work environment, motivation, work performance, collaborators, organizational climate.

Tabla de contenido

Resumen	3
Abstract	4
I. Introducción	6
II. Marco teórico	9
2.1. Antecedentes	9
2.1.1. Nacionales	9
2.1.2. Internacionales.....	9
2.2. Bases teóricas.....	10
2.2.1. Clima organizacional.....	10
2.2.1.1. Importancia.....	11
2.2.1.2. Factores de Evaluación.....	12
2.2.2. Desempeño laboral	14
2.2.2.1. Importancia.....	15
2.2.2.2. Factores de evaluación	16
III. Conclusiones.....	18
IV. Aporte de la investigación	20
V. Recomendaciones	21
Referencias bibliográficas.....	22

I. Introducción

Los directivos de las empresas del sector agrario, en el Perú, no vinculan objetivos ni metas organizacionales con las condiciones laborales y el desarrollo de sus colaboradores. Esta condición les impide priorizar los esfuerzos para mejorar el clima organizacional, poniendo así en peligro su capacidad para aumentar el rendimiento laboral y cumplir con las obligaciones.

En este contexto, el término "clima organizacional" se entiende como la forma de ver que tienen los colaboradores y directivos sobre los factores externos en el que se realiza el trabajo, las conexiones interpersonales que se producen en el entorno y las numerosas leyes que rigen el trabajo. La noción de clima organizacional nos permite ampliar nuestra visión del análisis de una empresa a un punto de vista más global, al incluir el entorno de trabajo como un componente sistémico que repercute en la consecución de los objetivos estratégicos.

Según la definición anterior, el clima organizacional hace mención a las percepciones el personal en general tiene de la organización en la que laboran, una perspectiva que tiene un efecto directo en el rendimiento de la organización.

La importancia de estudiar el clima organizativo de un ambiente laboral se basa en que la conducta de un empleado se rige no por los factores organizativos presentes, sino por las percepciones que el empleado tiene de ellos. Estas percepciones están conformadas en gran medida por las funciones e interacciones que cada individuo tiene con su centro de trabajo. Así pues, el entorno organizativo demuestra el vínculo entre los atributos de cada trabajador y las características de su centro de labores.

Las características de la organización conducen al desarrollo de un clima organizativo. Este clima repercute en los incentivos de cada empleado y en la conducta resultante.

Evidentemente, esta conducta tiene una amplia gama de consecuencias para la empresa, como la disminución de la productividad, la satisfacción, la rotación y la flexibilidad. Así pues, el entorno organizativo es un factor crítico que influye en la productividad de las empresas. Tan crítico como las ventas y la planificación, influye en el perfecto funcionamiento de las operaciones y en el bienestar de los empleados a todos los niveles.

Las empresas se vuelven improductivas cuando no consiguen establecer un entorno de trabajo positivo o cuando no incluyen a los directivos, administradores y empleados en este proceso. Los nuevos trabajadores suelen entrar con un sentimiento de optimismo y expectativas concretas sobre la empresa en la que van a laborar, sus funciones a realizar y sus compañeros de trabajo; no obstante, todo se desmorona al no encontrar un entorno organizativo propicio para su éxito profesional. Identificar y reforzar los componentes que contribuyen a la formación de un ambiente organizativo estimulante se convierten en retos críticos para la productividad de la empresa en esta circunstancia.

En la empresa agrícola T&Z S.A.C., es innegable la presencia de conflictos, ya sea por la idiosincrasia de los colaboradores o por otros factores que impiden el desempeño eficaz del colaborador en relación a sus funciones en la empresa. En relación a esto, la empresa ha intentado mejorar la comprensión de los colaboradores por medio de asambleas generales participativas, pero esto no ha sido suficiente debido a un clima organizacional inadecuado, ya que la empresa T&Z S.A.C brinda condiciones laborales deficientes, el cual provoca bajo desempeño laboral en la empresa. Es importante, mencionar que la empresa T&Z S.A.C carece de un departamento de recursos humanos dedicado a la gestión del potencial humano, lo que inevitablemente redundará en el establecimiento de una conexión entre los colaboradores y la empresa.

También, se ha evidenciado que los colaboradores no tienen la capacidad de trabajar en equipo y no se sienten reconocidos por su centro de trabajo.

Como se ha dicho anteriormente, el clima organizacional repercute de gran manera en la eficiencia y la producción de una organización. Por lo tanto, creemos que es fundamental realizar una investigación para determinar si el entorno organizativo influye en el desempeño de los colaboradores de T&Z S.A.C., 2022.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Nacionales

Lazo y Ordaya (2018) en su estudio *“Clima organizacional y desempeño laboral de una agencia agraria de Chupaca”*, tuvieron como fin analizar el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la muestra de estudio. El diseño fue no experimental. Se empleó un cuestionario para cada variable como medio para obtener los datos. El tamaño muestral fue de 15 trabajadores. Los principales resultados indicaron estadísticamente una relación relevante entre dichas variables. Se llegó a la conclusión que, si existe relación entre las variables de estudio de dicha agencia.

Bonifacio y Falconi (2016) en su tesis *“Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en la Empresa Sociedad Agrícola Virú S.A. – Año 2016”*, el propósito fue analizar el efecto del entorno organizativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la región estudiada. El diseño fue no experimental. Cada variable de la investigación se cuantificó mediante un cuestionario. El tamaño muestral fue de 150 colaboradores. Los principales resultados indicaron estadísticamente una relación relevante entre dichas variables. Se logró concluir que es factible determinar que existe una relación significativa entre los factores estudiados en la empresa; esto se debe a que existe una relación positiva pero pequeña.

2.1.2. Internacionales

Garcés (2021) en su tesis *“El clima organizacional en el desempeño laboral de Ferrocarriles del Ecuador Empresa Pública”*, tuvieron como fin identificar los aspectos más importantes del clima organizacional y evaluar el desempeño de los trabajadores de la

Empresa Ferrocarriles del Ecuador y determinar la relación entre ambas variables. El diseño fue de nivel descriptivo. Para recabar información se empleó como instrumento la normativa técnica del Ministerio de Trabajo y la normativa establecida por Ferrocarriles del Ecuador para el desempeño laboral. El tamaño muestral de la investigación fue de 75 trabajadores de la compañía Renesa S.A. Los resultados evidenciaron que en relación al clima organizacional el 63% de la muestra mostró liderazgo, el 62% mostró compromiso y el 52% reflejó que existe un buen entorno de trabajo, lo cual nos muestra que el clima organizacional es medianamente adecuado. Concerniente al desempeño laboral se pudo observar que está en un 88%, lo que nos indica que es muy bueno. Fue posible determinar que las variables tenían una relación directa.

Santamaría (2020) en su tesis *“Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”*, tuvo como fin establecer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral. El enfoque fue mixto y su diseño fue no experimental. Para recabar información se empleó un cuestionario de 32 ítems como instrumento. El tamaño muestral de la investigación fue de 106 personas. Como resultado se evidenció que el clima de la organización incidió en el desempeño de los colaboradores de la zona de estudio. Se concluyó que, existe una relación entre las variables de la investigación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Se originó primero en la literatura científica, pero no en el sentido en que se entiende ahora, sino como un concepto que intentaba definir, aunque de forma ambigua, un fenómeno identificado en el mundo de las organizaciones. De hecho, este término se incluyó en la

psicología organizacional con la publicación del estudio: Patrones de comportamiento agresivo en "climas sociales" a finales de los años 30. En dicho Artículo se introdujo la noción de una "atmosfera" en la que se ve inmerso un grupo de personas, con consecuencias psicológicas tanto para los individuos como para el grupo (Lewin et al., 1939, como se citó en García, 2020).

Según Iglesias y Torres (2018), uno de los fundamentos primordiales de la gestión es el clima organizacional, puesto que repercute en gran medida tanto en los procesos, como en los resultados. Sus primeros planteamientos iniciaron en 1960, donde se conformó un marco teórico conceptual. Donde se hizo menester analizar profundamente en los aspectos teóricos que lo sustentan. Por otro lado, mencionan también que la percepción del ambiente laboral es una preocupación en casi todas las organizaciones actuales, que están trabajando para mejorarlo. Además, las organizaciones que trabajan para mejorar su productividad centran sus esfuerzos en el potencial humano y en la calidad de sus servicios para aumentar la productividad.

Según Montoya et al. (2017), el clima de una organización se define como las percepciones de sus empleados sobre el trabajo que realizan, los entornos físicos en los que trabajan, las interacciones que tienen entre ellos y con los mandos intermedios y superiores, así como las regulaciones que afectan al mencionado trabajo.

2.2.1.1. Importancia

Es fundamental conocer el ambiente organizacional porque tiene un impacto en la dedicación y la identidad del empleado. La organización que tenga un clima laboral favorable va a tener mayores opciones a posicionarse en el mercado, y su capacidad organizacional será mejor obteniendo mejores resultados favoreciendo a los empleados y a la organización,

umentando su producción también la satisfacción y sentimiento de realización de los empleados (Huanaci, 2018).

La importancia del clima organizacional radica en eliminar todo lo que afecte o influya en la productividad o rendimiento de los trabajadores (Picoy, 2015).

2.2.1.2. Factores de Evaluación

Las evaluaciones del clima de una organización están supeditados a las condiciones laborales que se generan dentro de la organización, indistintamente de las áreas de trabajo. Teniendo en cuenta que el recurso humano requiere buenas condiciones laborales, para que de esta forma el clima organizacional sea el óptimo (Pilligua y Arteaga, 2019).

Se muestran los factores más importantes para el ambiente laboral:

- **Comunicación**

Hace referencia al estilo de coordinación que tiene un equipo de trabajo dentro de una organización, por tal motivo, la comunicación debe tener como característica principal, el ser efectiva, y no poner brechas ni obstáculos, lo cual en toda organización debe primar la comunicación horizontal; es decir, el colaborador debe sentirse escuchado por su jefe, supervisor o encargado de área dentro de una organización y/o empresa, para así establecer el vínculo de identificación con la organización y/o empresa por parte del colaborador (Pilligua y Arteaga, 2019).

- **Colaboración**

Para alcanzar los principales objetivos finales de la empresa, es esencial compartir información y aprender con personas de dentro y fuera de la misma organización (Pilligua y Arteaga, 2019).

- **Competencia Profesional**

Tiene que ver con la preparación académica, los talentos y las habilidades de un trabajador para ser considerado parte de una organización, que tiene influencia en la calidad de vida, también en los salarios significativos y en los puestos basados en el rendimiento, que se verán reflejados en la evaluación del desempeño laboral. Por otro lado, la empresa tiene varios objetivos en mente en lo que respecta al desarrollo de la carrera profesional, entre los que se incluyen proporcionar una inversión en cuanto al desarrollo integral del recurso humano tratándolo como el uno de los recursos primarios de toda organización, para que de esta forma, la organización en conjunto con sus colaboradores puedan cumplir las metas establecidas, además se debe incorporar la cultura de comunicación, ya sea interna o externa, también enfocarse en la mejora continua de los colaboradores en general como recurso humano; por tal motivo, el desarrollo integral del colaborador debe ser ininterrumpido, la organización debe brindar planes de capacitaciones gratuitos para sus colaboradores con el fin de traer mayores beneficios a la organización, teniendo al recurso humano como base fundamental de toda organización, se garantiza el éxito de esta (Pilligua y Arteaga, 2019).

- **Satisfacción Laboral**

Hace referencia a los sentimientos generales de un individuo respecto a su trabajo. Es probable que la satisfacción personal la genere un individuo que trabaja en un entorno agradable en la organización, cuya dirección reconoce su rendimiento y que está motivado a dar lo mejor de sí, y su máximo desempeño en su puesto laboral, para obtener futuros ascensos o también algún bono o remuneración extra (Sánchez y García, 2017).

- **Condiciones físicas**

La iluminación, la reducción del ruido y los equipos necesarios para que el colaborador cumpla con sus funciones, es obligación de la empresa, es decir, la empresa debe

suministrar y acondicionar todo lo previsto para que el colaborador sea más productivo en sus funciones, y así evitar el desgaste de la condición física inicial del trabajador (Pilligua y Arteaga, 2019).

2.2.2. Desempeño laboral

Según Araujo (2007, referenciado por Bohórquez 2020), el desempeño laboral se refiere al grado de ejecución alcanzado por un trabajador para lograr metas establecidas en un determinado período de tiempo. En consecuencia, este desempeño se compone de actos concretos, visibles y cuantificables, así como de aquellos que pueden ser inferidos. Desde este punto de vista, es el proceso por el que los empleados llevan a cabo con éxito los trabajos que les han sido asignados para alcanzar los objetivos compartidos, respetando las normas básicas preestablecidas. En este contexto, se refiere a la ejecución eficaz de las tareas por parte de los empleados con el fin de alcanzar los objetivos fijados.

Además, hace referencia al nivel de capacidad y la forma en que el recurso humano ejecuta ciertas actividades o tareas designadas dependiendo las funciones y responsabilidades de acuerdo a programas de metas establecidas, el desempeño laboral varía dependiendo la función del colaborador, y la meta que cumplir, también la satisfacción laboral que siente el colaborador al ejecutar sus actividades a tiempo (Bohórquez et al., 2020).

El desempeño laboral hace referencia a las habilidades, experiencias y conocimientos que un colaborador adquiere con el tiempo de su vida laboral, para ejecutar una labor determinada en un tiempo determinado, de la mejor forma posible buscando la excelencia siempre y cuando el colaborador cuente con las condiciones laborales suficientes como para poder brindar su máximo desempeño laboral dentro de una organización, garantizando así consecuencias positivas para la organización (Álvarez et al., 2018).

Por otro lado, Montejo (2009, referenciado por Bohórquez 2020) los define como actividades de los colaboradores que son críticos para cumplir los objetivos propuestos por la empresa, además pueden ser cuantificados en base de habilidades de cada persona y su contribución a la empresa. Numerosos autores afirman que el rendimiento debe complementarse con las expectativas que la empresa tiene de su personal. La gestión del rendimiento hace referencia al proceso el cual la empresa busca garantizar que los objetivos de un empleado estén alineados con los de la organización, así como las prácticas mediante las cuales se define y revisa el trabajo, se desarrollan las capacidades y se distribuyen las recompensas dentro de la organización.

2.2.2.1. Importancia

Ventura y Delgado (2012, como se citó en Altez y Arias, 2019) mencionan que es el proceso en donde se dan a conocer las características y objetivos de la empresa y se representan mediante un plan de acción que, con una supervisión adecuada, asegura el desempeño de los colaboradores. El objetivo es realizar una valoración mixta (cuantitativa y cualitativa) de la eficacia de los colaboradores al momento de realizar las tareas dadas, objetivos y responsabilidades asignadas.

Altez y Arias (2019) mencionan la importancia del desempeño laboral en cuanto a su evaluación, dado que, permite identificar y diferenciar el personal que ejecuta su función con eficacia, a los que sólo se conforman y a los que simplemente no lo intentan. Además, distingue a los trabajadores que son proactivos de los que no lo son. Finalmente, refuerza el sistema de supervisión y anima a los individuos a rendir más en su trabajo.

2.2.2.2. Factores de evaluación

- Productividad.

La productividad hace referencia a la producción del trabajador ejecutando una actividad determinada en un tiempo determinado, para poder aumentar la productividad se debe capacitar constantemente al colaborador y mejorar sus condiciones de trabajo garantizando un óptimo clima laboral, incluyendo nuevas tecnologías, equipos y conocimientos adicionales al conjunto de condiciones laborales básicas disponibles en la empresa, de esta manera se podría obtener un óptimo desempeño en sus funciones y satisfacción personal de los colaboradores, produciendo mayores ingresos a la empresa. En este contexto, el empleador debería brindar el reconocimiento ya sea verbal, o escrito, o con posible probabilidad de ascenso o incremento de sueldo (Espinoza et al., 2021, p. 64).

La productividad se le conoce al rendimiento de una entidad que mide los factores que son importantes para la producción, y mide los recursos y cantidad a emplear para un determinado proceso de un producto o servicio, la productividad es indispensable para cualquier entidad dado que garantiza un rendimiento óptimo (Zuñiga, 2019).

- Eficacia.

Es la forma de lograr lo establecido con los recursos y tiempos necesarios con fin común de fortalecer la relación empleado – empleador. Por lo que, podemos decir que la eficacia son los logros obtenidos en tiempos establecido, maximizando los procesos sin alterar la calidad del servicio durante su ejecución (Vergaray, 2021, p.7).

Se define como la acción de realizar ciertas actividades encomendadas en el menor tiempo posible y optimizando recursos, con la finalidad de traer mejores beneficios a la organización, dando la oportunidad al colaborador que pueda realizar otras actividades que

sean reconocidas por la empresa, estimulando su grado de responsabilidad acompañado de la eficacia al momento de ejecutar y desarrollar sus actividades laborales (Rojas et al., 2018).

- **Eficiencia.**

Es lograr los resultados esperados minimizando el uso de recursos los recursos para maximizar ganancias, sin alterar la calidad del producto, o servicio. También, se puede decir que es el nivel de la mano de obra relacionada al tiempo y cantidad de producción neta en base a la ejecución del servicio o desarrollo del producto (Rojas et al., 2018).

Es alcanzar los mejores resultados posibles empleando los insumos mínimos posibles sin alterar o afectar el servicio o producto, también permitirá ir corrigiendo las fallas en los procesos, buscando la mejora continua (Ubillús, 2020, p.10).

III. Conclusiones

Al no contar con condiciones laborales óptimas se genera un clima organizacional deficiente, trayendo como resultado bajo desempeño laboral al momento de ejecutar cada una de sus actividades determinadas ocasionando así, que no se cumplan las metas establecidas por la organización dentro de los plazos fijados.

Otra desventaja de la empresa es que los colaboradores no trabajan en conjunto; es decir que, no existe un clima organizacional armonioso trayendo consecuencias negativas para la organización, alimentando la comunicación vertical. Es decir, el colaborador no se siente escuchado ni identificado con la organización generando un bajo rendimiento laboral.

El trabajo en equipo es fundamental en cualquier tipo de organización o institución porque permite que el colaborador desarrolle sus relaciones interpersonales e incremente su compromiso con la empresa. Por otro lado, también ayuda a mejorar las capacidades personales de cada miembro de la empresa y su rendimiento laboral.

Adicionalmente, al no existir la capacidad de liderazgo por parte de los directivos, esto repercute negativamente en los trabajadores de la empresa; es crítico que haya un buen liderazgo, ya que se puede optimizar el clima organizacional con un buen líder, haciendo que los recursos humanos estén más felices y motivados; un buen liderazgo también permite que los trabajadores muestren un desempeño adecuado y logren las metas propuestas por la empresa.

A través de este estudio y de la revisión de la literatura, se ha determinado lo siguiente, el ambiente (clima) de la organización tiene un efecto considerable en el rendimiento y desempeño de los empleados, ya que, si una empresa vela por mantener un clima

organizacional óptimo, será posible incrementar la satisfacción y así tendrá un mayor compromiso con la empresa, lo que redundará en un aumento del desempeño laboral.

IV. Aporte de la investigación

Según el estudio, toda organización o empresa debe preocuparse por desarrollar y mantener un clima organizacional positivo, ya que éste inspira al capital humano de la empresa y aumenta la productividad y mejora rendimiento de los colaboradores.

Por consiguiente, cualquier empresa debe utilizar todas las herramientas disponibles para evaluar el ambiente organizacional, incluyendo instrumentos administrados a todos los colaboradores. Esta evaluación del ambiente organizacional permite a las empresas identificar cualquier falla. También es fundamental evaluar el rendimiento laboral, ya que permite implementar planes e identificar métodos para que todo el personal sea más eficiente y eficaz, lo que se traduce en una mejora de la producción de la empresa.

Por último, las empresas que mejoran continuamente su clima organizativo benefician a la sociedad, ya que un entorno organizativo ideal permite a los trabajadores prestar un servicio superior.

V. Recomendaciones

Esta empresa debería brindar continuamente capacitaciones, para ayudar a que los directivos puedan adquirir las competencias y habilidades esenciales necesarias para un liderazgo eficaz y poder transmitirlo a cada uno de sus colaboradores, fomentando así un entorno organizativo ideal que permita alcanzar lo planificado por la organización.

También, la empresa debe realizar team buildings; es decir, un trabajo en equipo dado que, permitirá desarrollar un trabajo efectivo y cohesionado que este apto para responder a todas las demandas de la organización y trabaje por un objetivo en común, inculcando un fuerte sentimiento de pertenencia en todos los colaboradores para con la organización o empresa.

Además, se recomienda a la empresa agrícola T&Z S.A.C. crear una oficina de Recursos Humanos, para que el colaborador se sienta identificado y comprometido a brindar su máximo desempeño, eficacia, eficiencia en cada una de sus funciones a ejercer aportando al cumplimiento de metas establecidas por la empresa, trayendo como consecuencia positiva un aumento en la productividad de la empresa, generando mayores recursos e ingresos.

Finalmente, las reuniones de integración deben organizarse para mejorar los lazos interpersonales entre los colaboradores, desarrollando así la confianza entre el personal y produciendo un grato ambiente laboral. Además, la empresa debe permitir que los colaboradores sugieran temas para futuras reuniones; de esta manera, los trabajadores experimentarán un sentido de pertenencia a la empresa.

Referencias bibliográficas

- Altez, E. y Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de ciencias Aplicadas].
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625954>
- Álvarez, B., Porraspita, D. & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y educación*, 9(2).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Bonifacio, W. y Falconi, M. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en la empresa sociedad agrícola Virú S.A – Año 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1296>
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M. & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA*, (1), 61-83.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878912>

- Garcés, N. (2021). *El clima organizacional en el desempeño laboral de Ferrocarriles del Ecuador Empresa Pública [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32018>
- García, M., Vesga, J. y Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*.
Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Huanaci, M. (2018). *El síndrome de Burnout y el clima organizacional en la Institución Educativa N° 51014 Romeritos del Distrito de Wanchaq – Cusco*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35728/huanaci_qm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&lng=en
- Lazo, P. y Ordaya, F. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de una agencia agraria de Chupaca* [Tesis de pregrado, Universidad Continental].
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/5036>
- Montoya, P., Beiiio, N., Burgos F., Fuentealba, M. y Padilla, A. Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Picoy, D. (2015). Clima organizacional en establecimientos de salud de la micro red Villa en el año 2014. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 15(3), 35-39.

<http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/681/648>

Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28).

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Rojas, M., Jaimes, L. & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6), 11-30.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Sánchez Trujillo, M., García Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Andina simón Bolívar].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

Ubillús, W. (2020). *Planificación operativa y su relación con la eficiencia organizacional en la I.E. José Cayetano Heredia, Nuevo Catacaos – Piura 2019* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55454>

Vergaray, C. (2021). *Mecanismos para lograr una mayor eficacia en la labor congresal* [Tesis para optar el Título Profesional de Abogada]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66112>

Zuñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores.

Gestión en el Tercer Milenio, 22(44), 115-120.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/17317/14574/60360>