

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FINANCIERA TRASCENDER DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2018.**

THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS RELATIONSHIP WITH THE LABOR PERFORMANCE OF THE WORKERS OF THE FINANCIAL COMPANY TRASCEND THE PROVINCE OF FATHER ABBOT OF THE DEPARTMENT OF UCAYALI, 2018

**Recibido: 28/05/2020****Revisado: 04/06/2020****Aprobado: 10/06/2020**

Mg. Lila Ramírez Zumaeta<sup>1</sup>, Lic. Yalcinio Cerrón Arratea<sup>2</sup>.

**RESUMEN**

Tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de Padre Abad del departamento de Ucayali; se utilizó tres dimensiones y nueve indicadores de la variable: clima organizacional, de igual manera dos dimensiones y seis indicadores de la variable: desempeño laboral. El diseño utilizado fue el descriptivo correlacional. En el estudio, se encontró que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de la provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali, teniendo la "r" de Spearman 0,778, determinando como Correlación positivo alto, y el nivel de significancia con un valor:  $p = 0.000 < 0.01$  altamente significativo con un nivel de significancia del 1%.

**PALABRAS CLAVE:** Clima organizacional, desempeño laboral.

**ABSTRACT**

Its objective was to determine the relationship of the organizational climate with the work performance of the workers of the company Financiera Trascender de Padre Abad of the department of Ucayali; Three dimensions and nine indicators of the variable were used: organizational climate, in the same way two dimensions and six indicators of the variable: job performance. The design used was the descriptive correlational one. In the study, it was found that there is a direct and significant relationship between the organizational climate and work performance in the workers of the Financiera Trascender company in the Padre Abad province of the Ucayali department, with Spearman's "r" of 0.778, determining how High positive correlation, and the level of significance with a value:  $p = 0.000 < 0.01$  highly significant with a level of significance of 1%.

**KEYWORDS:**

Key words: organizational climate, job performance.

<sup>1</sup> Docente de la Universidad Privada de Pucallpa

<sup>2</sup> Lic. En Administración de Negocios

### INTRODUCCIÓN

Es importante reconocer la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de la provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali, 2018, ya que las variables en estudio clima organizacional y desempeño laboral son el elemento primordial para cualquier organización, ya que es el indicador que demuestra los niveles que se tienen en la organización en cuanto a relaciones laborales. Mantener un clima organizacional depende de factores internos de la empresa, principalmente del personal que se desempeña, que interrelaciona un conjunto de valores y actitudes que permita brindar una atención al usuario de forma eficiente y de calidad.

Tagiuri (1968), conceptúa como “una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”.

### MATERIALES Y MÉTODOS

El tipo de investigación utilizado fue el aplicado, el diseño de la investigación fue el descriptivo correlacional, se utilizó una población de 20 trabajadores: entre funcionarios, profesionales (asesores de crédito) y trabajadores administrativos de la institución Financiera Trascender de la provincia de Padre Abad, departamento de Ucayali, 2018, se contó con una muestra de 20 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y los cuestionarios. Al utilizar el análisis de fiabilidad del instrumento referido en el SPSS versión 22, se obtuvo un Alfa de Cronbach o índice de consistencia interna de 0.910, y de 0.853, lo que nos indica que el instrumento es confiable.

### RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados de la investigación:

Tabla 1  
Variable clima organizacional de la empresa Financiera Trascender de Padre Abad, 2018

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Casi Siempre | 11         | 55,0       |
| Siempre      | 09         | 45,0       |
| Total        | 20         | 100,0      |

Elaboración: Propia

Según el resultado, se tiene que el 45% de trabajadores de la empresa Financiera Trascender refieren que siempre se desarrolla clima organizacional y 55% casi siempre.

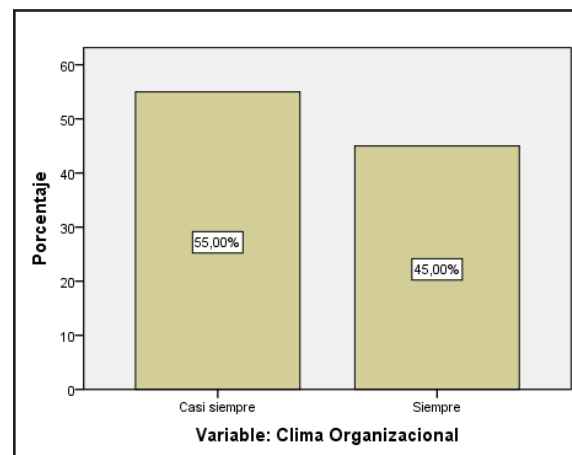


Figura 1: Variable Clima organizacional

En la figura, se tiene que el 45% de trabajadores de la empresa Financiera Trascender refieren que siempre se desarrolla clima organizacional y 55% casi siempre.

Tabla 2

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Casi Siempre | 2          | 10,0       |
| Siempre      | 18         | 90,0       |
| Total        | 20         | 100,0      |

Elaboración: Propia

Variable desempeño laboral de la empresa Financiera

Trascender de la provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali, 2018.

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Casi Siempre | 2          | 10,0       |
| Siempre      | 18         | 90,0       |
| Total        | 20         | 100,0      |

Elaboración: Propia

De acuerdo a los resultados, se observa el 90% de trabajadores de la empresa Financiera Trascender refieren que siempre se desarrolla el desempeño laboral y 10% casi siempre.

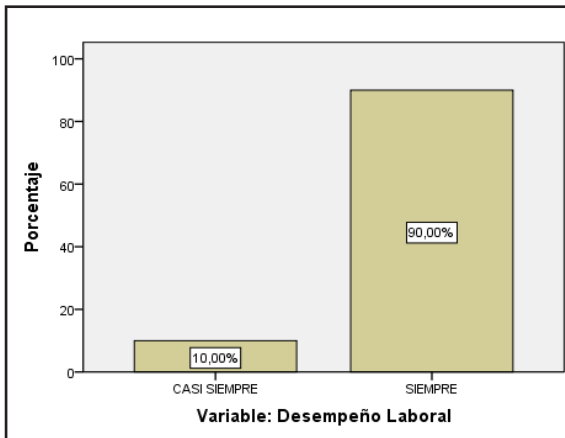


Figura 2, se observa el 90% de trabajadores de la empresa Financiera Trascender refieren que siempre se desarrolla el desempeño laboral y 10% casi siempre.

DISCUSIÓN

Aspecto importante en una investigación que nos demuestra que luego de aplicar la prueba estadística coeficiente de correlación de Spearman existe relación significativa entre ambas variables que genera discusión de la tesis, pues el resultado  $r = 0.778$  positivo alto y  $p$  valor  $= 0.000 < 0.01$ .

Tabla 3

Aplicación de la prueba estadística coeficiente de correlación de Spearman entre la variable clima organizacional y desempeño laboral

| Correlaciones   |                                    |   |        |        |
|-----------------|------------------------------------|---|--------|--------|
| Rho de Spearman | V1: Variable: Clima organizacional | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | V1     | V2     |
|                 |                                    |   | 1,000  | ,778** |
|                 |                                    | N   | 20     | 20     |
|                 | V2: Desempeño Laboral              | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | ,778** | 1,000  |
|                 |                                    | N   | 20     | 20     |

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Elaboración: Propia

En la tabla 3, habiendo aplicado la prueba estadística Coeficiente de correlación de Spearman resultado  $r = 0,778$  positivo alto y  $P$  valor  $= 0,000 < 0,01$ . Se concluye existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de la provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali, 2018.

El 45% de trabajadores de la empresa Financiera Trascender refieren que siempre se desarrolla clima organizacional y 55% casi siempre y la variable desempeño laboral el 90% de trabajadores de la empresa Financiera Trascender refieren que siempre se desarrolla el desempeño laboral y 10% casi siempre. La prueba

estadística Coeficiente de correlación de Spearman resultado  $r = 0,778$  positivo alto y P valor =  $0,000 < 0,01$  es altamente significativo. Se concluye existe relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de la provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali, 2018.

Sobre la dimensión ambiente físico el 60% de trabajadores de la empresa Financiera Trascender refieren que siempre ha existido un ambiente físico y 40% casi siempre, es decir, las personas que interaccionan van a configurar un tipo de clima organizacional esperado.

Habiendo aplicado la prueba estadística Coeficiente de correlación de Spearman resultado  $r = 0,716$  positivo alto y P valor =  $0,000 < 0,01$  es altamente significativo. Se concluye existe relación significativa entre los ambientes físicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de la provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali, 2018

Referente a la dimensión ambiente social se observa el 50% de trabajadores de la empresa financiera Trascender refieren que siempre se desarrolla un ambiente social y 50% casi siempre. Al aplicar la prueba estadística Coeficiente de correlación de Spearman resultado  $r = 0,593$  positivo moderado y P valor =  $0,006 < 0,01$  es altamente significativo Se concluye existe relación significativa entre el ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de la provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali, 2018.

Sobre la dimensión valores y actitudes se observa el 20% de trabajadores de la empresa Financiera Trascender refieren que siempre se

desarrolla valores y actitudes seguido de 75% casi siempre y 5% a veces.

Estos resultados están sustentados en base a los factores Motivacionales o factores intrínsecos de satisfacción que involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización y en Schein, (citado por Davis, 1991), señala que el ambiente organizacional es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Asimismo, de la tabla N° 12, habiendo aplicado la prueba estadística Coeficiente de correlación de Spearman resultado  $r = 0,558$  positivo moderado y P valor =  $0,011 < 0,05$  es significativo que implica rechazar la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe relación significativa entre valores y actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa financiera Trascender de la provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali, 2018.

#### CONCLUSIONES

El estudio pudo demostrar que existe relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de la provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali, 2018, ya que  $r = 0.778$  denota positivo alto y p valor =  $0.000 < 0.01$  es altamente significativo. Asimismo, decimos que existe relación significativa entre los ambientes físicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de la provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali, 2018, donde  $r = 0.716$  obtuvo positivo alto y p valor =  $0,000 < 0,01$  es altamente significativo. De igual manera decimos que existe relación significativa entre el ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de la provincia de

Padre Abad del departamento de Ucayali, 2018, donde  $r = 0.593$  obtuvo positivo moderado y  $p$  valor =  $0.006 < 0.001$  es altamente significativo. Asimismo, existe relación significativa entre valores y actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de Padre Abad del departamento de Ucayali, 2018, donde  $r = 0.558$  obtuvo positivo moderado y  $p$  valor =  $0.011 < 0.05$  es significativo.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams J.S. (1963). La teoría de la Equidad.
- Arias, J. (2006). Factores del comportamiento Docente. Primera Edición. Lima. Perú: Tarea.
- Brunet, L. (1987). El Clima de Trabajo en las organizaciones. Mexico D.F. Trillas.
- Brunet, L. (1992). El clima de trabajo en las organizaciones. Ed Trillas, México.
- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones, diagnóstico y consecuencia.
- Caballero M. Milagros E. (2000). "Medición del clima organizacional en un Instituto de Educación Superior de Lima en el año 2000". Universidad de San Martín de Porres.
- Capote (citado por Casas Cárdenas y Echevarría Barrera, 1999). "Diagnostico organizacional en el Instituto Nacional de la Vivienda de Venezuela" recuperado de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/352/1/fernandez\\_am.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/352/1/fernandez_am.pdf)
- Chiavenato Idalberto (2000). Introducción a la Teoría General de la Administración. Mc. GrawHill. México. Quinta edición.
- David McClellan (1961). La teoría de las Necesidades.
- Edwin Locke (1960). La teoría del Establecimiento de Metas.
- Fernández y Sánchez (1996). El Campo del Clima Laboral.
- Forehand, G. A, y Von Gilmer, B. V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. Psychological Bulletin. Vol. 62. N° 6, pp. 361-382.
- Frederick Herzberg (1950). Teoría de los 2 Factores: Factores Higiénicos y Factores Motivacionales.
- Goncalves, Alexis (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad.
- Hall, (1996). Comparacion del clima y la cultura organizacional en el departamento de ciencias económico-administrativas antes y después del cambio al campus. (Documento en línea). Recuperado 08 de octubre, 2012, de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/comparacion-del-clima.y-la-cultura-organizacional.htm>
- Isaksen & Ekvall (2007). Definición del clima organizacional.
- Isea, J. (2013). Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones. (1° Ed). México. Editorial Academica española.
- Likert, R. (1946). Teoría del clima organizacional de Likert. ([http://www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/Polilibros/P\\_proceso/ADMINISTRACION\\_II\\_TRANSPORT\\_Eva\\_Cruz\\_Maldonado/Polilibro/Unidad%204/4.33.htm](http://www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/Polilibros/P_proceso/ADMINISTRACION_II_TRANSPORT_Eva_Cruz_Maldonado/Polilibro/Unidad%204/4.33.htm)).
- Likert, R. y Gibson, J. (1986) Nuevas formas para solucionar conflictos. Trillas, México. <http://www.redalyc.org/pdf/311/31103505.pdf>
- Litwin, G y stringer R. Leadership and Organizational Climate. Upper Saddle River, New Jersey. Prentice Hall, 2002. Estados Unidos de Norte América.
- Mc. Clelland. (1961). Estudio de la motivación humana. Madrid. España: Narcea.
- Palma Carrillo, Sonia (2002). Motivación y clima laboral.
- Palma, S. (2004). Escala de Clima Laboral. Recuperado de: ([http://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manuel\\_1o\\_edici%C3%B3n](http://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manuel_1o_edici%C3%B3n))
- Robbins Steghen. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall (8 Edición) México. 1999.
- Schneider (1975). Clima Organizacional.
- Stoner, J. (1994). Teoría de los sistemas. México DF. Fondo de Cultura Económica.
- Víctor Vroom (1964). La teoría de las Expectativas.
- Weinert (1985). Concepto de Clima Organizacional.