



## **Efectos que el clima y el estrés laboral producen en el desempeño laboral desde la percepción de los empleados. (Effects that the climate and work stress produce in the work performance from the perception of the employees).**

Jaime Adrián Guerrero Sánchez<sup>1</sup>; Gianelli Marisol Martínez Piedra<sup>2</sup>; y Norma Angelica Pedraza Melo<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universidad Autónoma de Tamaulipas - Facultad de Comercio y Administración Victoria (México),  
[jagstails@hotmail.com](mailto:jagstails@hotmail.com)

<sup>2</sup> Universidad Autónoma de Tamaulipas - Facultad de Comercio, Administración y Ciencias Sociales (México),  
[gianimtz2000@gmail.com](mailto:gianimtz2000@gmail.com)

<sup>3</sup> Universidad Autónoma de Tamaulipas - Facultad de Comercio y Administración Victoria (México),  
[napedraza@docentes.uat.edu.mx](mailto:napedraza@docentes.uat.edu.mx), <https://orcid.org/0000-0001-9566-2880>

---

*Información del artículo revisado por pares*

*Fecha de aceptación: 2022*

*Fecha de publicación en línea: julio-2022*

*DOI: <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-208>*

---

### **Resumen**

El presente estudio tiene como objetivo analizar la relación del clima organizacional y el estrés con el desempeño laboral, la intención presentar recomendaciones para mejorar la comprensión del estrés laboral, a fin de implementar rutas de acción para mejorar el ambiente de trabajo, lo que daría lugar a mejorar el desempeño y productividad de los empleados y por consecuencia de las empresas. La investigación es cuantitativa, no experimental y transversal. Se aplicó cuestionario a empleados de empresas comerciales, industriales y de servicios. Los resultados son importantes para el diseño e implementación de estrategias que contribuyan a mejorar la percepción del clima de trabajo por los beneficios percibidos en el estrés y desempeño del personal.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, Clima organizacional, Estrés laboral.

**Códigos JEL:** M12, M50, M54

### **Abstract**

The objective of this study is to analyze the relationship between organizational climate and stress with work performance, the intention is to present recommendations to improve the understanding of work stress, to implement courses of action to improve the work environment, which would lead to improve the performance and productivity of employees and consequently of companies. The research is quantitative, non-experimental, and transversal. A questionnaire was applied to employees of commercial, industrial, and service companies. The results are important for the design and implementation of strategies that contribute to improving the perception of the work environment due to the benefits perceived in the stress and performance of the personnel.

**Key words:** Work performance, Organizational climate, Work stress.

**JEL Codes:** M12, M50, M54

## 1. Introducción

### 1.1. Antecedentes de la Investigación:

De acuerdo con Soriano (2021, p.2), son varias las investigaciones realizadas por entidades científicas y organizaciones productivas que enfatizan en la importancia de la gestión del talento humano en sus procesos y resultados, de ahí que señalan que “el componente humano en las organizaciones es un factor clave para la competitividad y para garantizar su supervivencia en los mercados” (Tirado, et al., 2020, p.442). Por ello se estima necesario y conveniente garantizar a los trabajadores un ambiente laboral favorable, ya que eso les brinda un estado de comodidad que les permitirá trabajar de manera más eficiente. Según Tirado, et al. (2020) el clima organizacional pertenece al grupo de los elementos más significativos para intervenir en los procesos organizacionales referentes al cambio, la gestión y la innovación.

Según Canales et al. (2021), para casi todas las empresas en la actualidad, el poseer un adecuado clima organizacional, es el resultado satisfactorio de un conjunto de acciones llevadas a cabo junto con los colaboradores, con ellos como los actores principales, como consecuencia de estos actos se obtiene un desempeño laboral eficiente capaz de satisfacer al colaborador como profesional y a la organización en el alcance de sus metas y objetivos planeados. Complementado con Solorzano et al (2020), esto ha sido posible hoy en día gracias a que las personas que conforman las altas direcciones de empresas, organizaciones e instituciones tanto públicas como privadas, son cada vez más conscientes de que el logro de los objetivos de la institución depende en gran medida de dos variables, estas son, el clima organizacional y la satisfacción laboral por parte de los trabajadores.

En investigaciones ya realizadas por otros estudiosos en el tema, se ha determinado que el clima organizacional aporta los beneficios relacionados con la eficiencia y ayuda al mitigar otros problemas como el estrés laboral, esto con la idea de disminuir al máximo la posibilidad de enfermedades relacionadas con la presión que el cargo o ambiente de trabajo puede detonar en el individuo, en fenómenos como el Burnout, que de acuerdo a Soriano (2021) es “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir en individuos que trabajan con personas”

Las relaciones humanas que se fomentan entre los empleados de una misma empresa junto con la estructura física y las estrategias empleadas por la gerencia o dirección de la empresa para llevar a cabo el trabajo, determinarán en gran medida la calidad total del servicio prestado y el logro de los objetivos planificados por la institución (Solorzano, et al., 2020). Tomando en cuenta lo anterior, es que se describe la importancia de la existencia del clima organizacional según las palabras de Solorzano, et al., (2020). Es por ello que el clima laboral es algo necesario y fundamental para cualquier empresa, y de forma particular del sector público ya se pueden esperar muchos beneficios tanto para los empleados como para la organización misma, cuando los niveles de las relaciones laborales dentro de la institución son óptimos. (p.544)

El presente trabajo aporta a exponer la importancia del ser humano en las pequeñas y medianas empresas, al igual que los mencionados en el párrafo anterior, pero focalizando un punto de vista diferente, principalmente en el desempeño que los trabajadores desarrollan como consecuencia de ciertas variables como el clima organizacional y el estrés que experimentan en sus ambientes de trabajo y sobre todo en el contexto del COVID 19 que han experimentado empleados, organizaciones y sociedad en los diversos entornos y sectores productivos.

En el marco del interés de aportar conocimiento desde la perspectiva de estudiar al capital humano y el clima en relación con su desempeño en el contexto de los negocios, se exponen en seguida las pregunta, objetivo e importancia de este trabajo.

### 1.2. Planteamiento del problema:

De acuerdo con la literatura un problema que enfrente toda empresa independientemente de su giro es el estrés laboral de sus empleados, por lo tanto es importante estudiar si este problema junto con el clima organizacional, afectan de alguna manera al desempeño de la fuerza de trabajo, ya que al tener ese conocimiento se abre la posibilidad de planear e implementar estrategias que contribuyan

a mejorar la percepción de esas variables en su contexto de trabajo, además en caso de que el desempeño sea afectado, esto se convertirá en la motivación necesaria para que la alta gerencia tengan en cuenta este aspecto, lo que a su vez sería un detonante positivo en términos de velocidad y prioridad en la planeación, creación y diseño de nuevas estrategias que mejoren las prácticas de gestión de los recursos humanos sobre variables que en muchas ocasiones no se les da relevancia, pero que finalmente inciden en la satisfacción motivación y compromiso de los trabajadores con sus empresas. Es así como en seguida se expone la pregunta de investigación general que ha detonado el interés por realizar el presente estudio:

### **1.3. Pregunta:**

¿Cuál es el efecto del clima organizacional y el estrés en el desempeño laboral desde la perspectiva de los empleados de empresas comerciales, industriales y de servicios localizadas en Tamaulipas en el año 2021?

### **1.4. Objetivo:**

Determinar la relación que comparten el clima organizacional y el estrés con el desempeño laboral, desde el punto de vista de trabajadores de empresas comerciales, industriales y de servicios en el año 2021.

### **1.5. Hipótesis:**

H1. El clima organizacional afecta de manera positiva al desempeño laboral de los trabajadores de pymes de Ciudad Victoria y Nuevo Laredo, Tamaulipas en el 2021 durante la pandemia por Covid-19.

H2. El estrés laboral se relaciona de manera negativa con el desempeño laboral de los trabajadores de pymes de Ciudad Victoria y Nuevo Laredo, Tamaulipas en el 2021 durante la pandemia por Covid-19.

### **1.6. Importancia:**

El contexto de estudio son las pequeñas, medianas y empresas comerciales, industriales y de servicios localizadas en el estado de Tamaulipas y sobre la base de la información disponible de la página web oficial del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

De acuerdo con la estadística oficial de este instituto, se tiene en conocimiento de que en el estado de Tamaulipas existen 132, 845 unidades económicas. Concretamente en Ciudad Victoria, los primeros 5 años de vida de un negocio son cruciales, ya que solo el 30% de los negocios totales sobreviven esos primeros años, y aquellas empresas que lo logran tienen un aproximado de 8 años de esperanza de vida a partir de ese momento. A diferencia de Ciudad Victoria, en Nuevo Laredo esos 5 años son aún más cruciales, ya que solo el 28% aproximadamente son los negocios que sobreviven a su quinto aniversario, obteniendo así una esperanza de 8 años de vida a partir de este punto, al igual que su vecina Ciudad Victoria. Por lo que en el marco de los retos que tienen las empresas para permanecer en sus mercados, y estimando que uno de sus recursos que puede contribuir a su sobrevivencia, son precisamente su capital humano, resulta de importancia el presente estudio, ya que se decidió explorar en plena pandemia, hasta donde el desempeño laboral de los trabajadores de empresas con giros comerciales, industriales y de servicios son influenciados por el clima organizacional y el estrés que experimentan, indicadores que son de gran valor para las empresas porque a partir de la información que se obtiene es posible el diseño, creación e implementación de nuevas estrategias de prácticas de recursos humanos dirigidas a mejorar el ambiente de trabajo y a mitigar el estrés laboral para que también mejore sus resultados o contribución que tienen con la empresa.

El presente trabajo de investigación constará de cinco capítulos diferentes, los cuales serán hondeados de la siguiente manera: Introducción (Antecedentes de la investigación, formulación de la pregunta de la investigación, objetivo e Importancia), revisión de literatura e hipótesis, metodología

(tipo de estudio, técnica de recolección de datos, muestra, técnica de análisis de datos), resultados, conclusiones y recomendaciones

### 1.8. Marco Conceptual

Una vez revisada la literatura relacionada con las variables de desempeño laboral, clima organizacional y estrés laboral, se han identificado los siguientes conceptos que los diversos autores hacen de estos constructos, mostrándose en la tabla 1 sus implicaciones.

**Tabla 1** Conceptos de las variables de estudio.

Concepto	Definición	Autores
Desempeño laboral	En este estudio el desempeño laboral refiere a las tareas ejecutadas por el empleado en la cantidad y calidad especificada en su cargo, con el fin de lograr los objetivos y metas establecidas en la empresa en el puesto que ocupa.	Broncano (2018) Del Toro, et al. (2011) Boada, N. (2019)
Clima organizacional.	Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente fijo en que se da las relaciones interpersonales que tiene en torno a él, y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo, también es uno de los factores considerados como otro posible determinante de la satisfacción laboral.	Solorzano, et al. (2020) Del Toro, et al. (2001)
Estrés laboral	Representa las reacciones que el organismo produce como resultado de las situaciones que experimenta en su ambiente de trabajo, lo que implica efectos físicos, biológicos, hormonales y conductuales que en mayor o menor grado se va a relacionar con el desempeño y el estado emocional de los trabajadores en su organización.	Hernández, et al., (2020) Camacho, C. (2019)

Nota: Elaboración propia.

Al observar los diferentes conceptos descritos en la Tabla 1 se observa que se hace referencia a que el desempeño de trabajo se relaciona con que el individuo lleve a cabo el trabajo asignado, sin embargo, de acuerdo con Del Toro, et al., (2019) dice es la manera en que los empleados pueden cubrir los requerimientos de su trabajo.

Como también se puede observar en la Tabla 1 el concepto que hacen referencia a el clima organizacional se compone del punto de vista que los trabajadores poseen sobre la empresa en la que están laborando, además de que, según Solorzano, et al., (2020) lo anterior hace que sea relevante para su estudio componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo sobre su ambiente trabajo. Con el fin de comprender mejor el concepto de clima organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos Solorzano, et al., (2020):

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

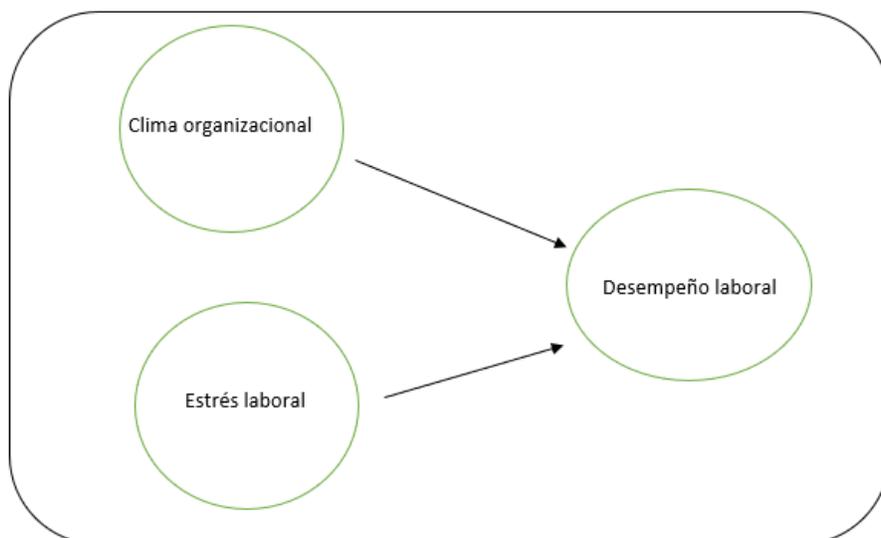
En base a lo expuesto en la tabla 1 se infiere que el concepto sobre el estrés laboral representa la respuesta del organismo humano ante ciertos estímulos negativos o dificultosos, que generan en la persona reacciones en el marco de los desafíos que experimentan en las diversas situaciones que viven en la empresa, y que ello puede generar efectos emocionales, físicos, mentales, lo cual en cierta forma tendrá repercusiones en el desempeño laboral.

## 2. Metodología

### 2.1 Tipo de Estudio y Modelo de Investigación

El presente documento es una investigación cuantitativa, ya que se ahonda en la recolección de datos estadísticos para su análisis, con el objetivo de construir teorías con base en hechos estudiados (Baena, 2017), de igual manera el ámbito en el que se realiza esta investigación es de campo, con diseño no experimental, en donde se busca conocer la percepción de los empleados sobre su ambiente laboral. Es un estudio transversal, esto debido a que se realiza en un periodo de tiempo determinado (Hernández, et al.,2014). quienes señalan que el propósito de los diseños transversales es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Cabe precisar que no existen métodos y procedimientos únicos para abordar la comprensión y explicación de un fenómeno (Baena,2017), en este sentido es recomendable considerar los diferentes paradigmas y métodos de investigación, sin embargo, se estima conveniente trazar un plan con límites y alcances para llegar a término un estudio. El modelo de investigación en este trabajo se esquematiza en la figura 1 y se describen las hipótesis de investigación correspondientes.

**Figura 1.** *Modelo de Investigación*



Nota: Elaboración propia.

### 2.2. Población y Muestra

Se tiene conocimiento del número aproximado de empresas existentes en el estado de Tamaulipas, pero se desconoce la cantidad de personas que laboran en cada una, es por eso por lo que la población es infinita. Por otro lado, la muestra que se implementó es el muestreo no probabilístico, ya que estas muestras no se basan en procedimientos estadísticos (Muñoz 2015, p.171), sino que dependen de estrategias diversas del investigador para llegar a los sujetos de información una de las debilidades de esta ruta de acción es que los resultados encontrados en la muestra no se pueden generalizar a la población (Hernández, et al., 2014, p.173), sin embargo en el contexto de la pandemia del COVID 19, ha resultado desafiante implementar muestreos probabilísticos por las limitaciones derivadas del distanciamiento social y demás medidas implementadas por autoridades sanitarias.

Por lo que se aplicó cuestionario, en formato online, en donde se invitó a empresas para que al menos un trabajador de su organización respondiese el instrumento.

### **2.3. Técnica de Recolección de Datos**

De acuerdo con Muñoz (2015, p.96), la técnica de recolección de datos que se decidió utilizar fue el cuestionario con escala de tipo Likert, el cual consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes (Hernández, et al., 2014, p.238). En el diseño del cuestionario se revisaron diferentes modelos que mide las variables de interés, mostrando en cada uno de los reactivos 5 categorías de respuesta, las cuales van desde nunca con un valor de 1 hasta siempre con un valor de 5.

Este instrumento se aplicó en diferentes organizaciones en Ciudad Victoria, y en Nuevo Laredo, Tamaulipas, con diversos giros, siendo estos comerciales, industriales o de servicios. Con esta técnica fue posible el obtener los datos directamente de los sujetos de estudio (empleados, con más de un año de trabajo en la empresa y activos en el contexto del COVID 19) a fin de conocer su opinión sobre las variables que se analizan en la presente investigación.

### **2.4. Técnica de Análisis de Datos**

En esta parte de la investigación se utilizaron diferentes técnicas, entre ellas está la estadística descriptiva, que es la rama de análisis que recolecta, estudia y caracteriza un conjunto de datos con el objetivo de describir los rasgos y comportamientos de este conjunto mediante medidas de resumen, tablas o gráficos. También se utilizó la técnica de Alpha de Cronbach, que es utilizada como indicador de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems, esto sirve para evaluar la confiabilidad de la variable medida, determinándose este índice de manera general y por cada factor que caracteriza a las variables de estudio, considerándose adecuados valores de 0.70 en adelante (Pedraza, 2018, p.95), además también se utilizó los supuestos de regresión con el fin de explicar la relación que existe entre la variable dependiente (desempeño laboral) con las variables independientes (CO y EL del presente estudio, se utilizó la técnica de correlación que según Muñoz, C. (2015) y Behar, D. (2008) refiere está a que se aplica cuando hay el interés de observar si 2 o más variables muestran ciertos niveles de relación o asociación, que para el caso de la presente investigación se validó este supuesto como paso previo para correr el modelo de regresión, la aplicación de la técnica de regresión se utilizó para valorar la relación de dependencia de las variables de estudio de la presente investigación (Pedraza, 2008).

## **3. Resultados y Discusión**

### **3.1. Descriptivos de los Encuestados**

En lo relacionado al género se encontró que el 51.2% de los encuestados son hombres y un 48.8% mujeres, aproximadamente el 48.8% están solteros o solteras, un 39.5% están casados, un 7% son divorciados y un 2% están en una unión libre. Un 51.2% de los encuestados tienen una licenciatura o una ingeniería, un 18.6% tienen maestría, un 16.3% tiene la carrera trunca, mientras que un 9.3% tienen solo la preparatoria y por último un 4.7% tienen un doctorado.

Un 74.4% poseen una antigüedad de 1 a 5 años, un 9.3% poseen una antigüedad de 11 a 15 años, seguido de un 7% que poseen una antigüedad de 6 a 10 años, le sigue un 4.7% con una antigüedad de 25 a 30 años, el 2.3% tiene una antigüedad de 21 a 24 años y por último un 2.3% tiene más de 31 años de antigüedad. Un 39.5% son sindicalizados, un 37.2% son por contrato y un 23.3% son de confianza. Del total de encuestados un 60.5% pertenecen al sector de servicios, un 27.9% pertenece al sector industrial y un 11.6% pertenece al sector de comercio.

### **3.2. Resultados de confiabilidad y análisis factorial exploratorio (AFE)**

En la tabla 2, se informa de los resultados de aplicar la técnica de análisis factorial exploratoria (AFE), lo que permite observar y explorar la validez de constructo de las tres variables analizadas en el presente estudio. Se determinó la procedencia de aplicar esta técnica en el tratamiento de los datos, puesto que el KMO fue superior a 0.70, además se observó valores adecuadas de varianza explicada, puesto que oscilaron de del 50 al 68 por ciento. En cuanto a las cargas factoriales, considerando las

implicaciones de la pandemia del Covid 19, que no facilitó el lograr una muestra mayor de sujetos encuestados, se tomó la decisión de conservar en cada constructo aquellos reactivos con cargas factoriales superior a 0.55. De esta manera los tres constructos quedaron representados por los indicadores expuestos en la tabla 2 (reactivos). En cuanto a la consistencia interna, se observó para cada variable analizada (estrés, clima y desempeño laboral), aceptables niveles de confiabilidad, puesto que el indicador de Cronbach fue superior a 0.70.

**Tabla 2. Confiabilidad y validez de constructos**

Constructo	Reactivos	Carga factorial	Fiabilidad	Análisis factorial
Estrés laboral (EL)	Me causa estrés la falta de material, equipo o herramientas para llevar a cabo el trabajo.	.781	Alpha de Cronbach = .913	KMO = .888 Chi-cuadrado = 133.866 Sig. = .000 % Varianza = 68.531
	Me causa estrés la falta de respeto de mi superior y compañeros de trabajo	.837		
	Me causa estrés la falta de colaboración como equipo de trabajo en esta organización.	.869		
	Me causa estrés que se trabaje de forma desorganizada en esta organización	.818		
	Me causa estrés la falta de preocupación de parte del jefe o superior por el bienestar laboral de los empleados.	.833		
Clima organizacional (CO)	En esta organización se tiene claro quién tiene la autoridad formal para tomar las decisiones.	.570	Alpha de Cronbach = .909	KMO = .864 Chi-cuadrado = 187.793 Sig. = .000 % Varianza = 60.143
	Están escritos en manuales las funciones, procedimientos y políticas de la organización.	.659		
	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.	.802		
	Las personas en esta organización tienden a ser amistosas hacia los demás.	.741		
	Los superiores hacen un esfuerzo por conocer y apoyar las aspiraciones que tienen los empleados dentro de la organización.	.878		
	Cuando estoy en una tarea difícil por lo general puedo contar con la ayuda de mi jefe y compañeros de trabajo.	.854		
	En esta organización se establecen altos estándares de desempeño (metas de productividad, indicadores de evaluación).	.872		
Desempeño laboral (DL)	Llevo a cabo en tiempo las tareas y actividades asignadas en mi puesto de trabajo.	.744	Alpha de Cronbach = .867	KMO = .811 Chi-cuadrado = 154.958 Sig. = .000 % Varianza = 50.945
	Logro las metas, objetivos y estándares de desempeño asignados en mi trabajo en tiempo.	.647		
	Cumplo con el horario establecido en mi trabajo sin ausentarme temporalmente de mi jornada laboral.	.684		
	Desarrollo propuestas de mejora para perfeccionar mis tareas y trabajo asignado.	.758		
	Atiendo con calidad a los clientes o usuarios (internos o externos) de los procesos y servicios de esta organización.	.658		
	Conservo y protejo la propiedad de la organización (materiales, herramientas, equipo, instalaciones).	.770		
	Hago un uso adecuado de los materiales, herramientas y equipo que me asignan para hacer mi trabajo sin hacer desperdicios.	.726		

Nota: Elaboración propia.

Como se puede observar con los resultados del análisis factorial mostrados en la tabla anterior, estos hallazgos confirman lo expresado en la literatura, de que el estrés, el clima y el desempeño laboral representan conceptos abstractos que implican en su construcción una serie de indicadores

que los representan. En donde por ejemplo el estrés implica que la gerencia implemente estrategias que atiendan aspectos como el trabajo en equipo, que los empleados dispongan de sus materiales y herramientas, que se fomente el respeto jefe y subordinados, que se reduzca la desorganización. En cuanto al clima laboral se destacan aspectos como relacionado con el diseño formal de la estructura organizacional de una empresa, es decir, que haya claridad de políticas, autoridad, responsabilidad, manuales, etc. Si esas dos variables de trabajan adecuadamente, ello va a contribuir para que el empleado ejecute sus tareas asignadas, obtenga los objetivos o metas que le designan, se preocupe por la atención de los clientes, cumpla con su horario de trabajo y sus deberes conferidos en el puesto.

### 3.3. Valoración de las relaciones de dependencia del CO, EL y DL

Para analizar las hipótesis de investigación, se procedió a valorar primeramente el grado de correlación entre las variables de estudio, determinándose coeficientes de correlación positivos y significativos, lo que avaló la decisión de incorporar las variables al modelo de regresión, mediante esta técnica se observó que tanto las variables independientes aportan al desempeño laboral, por lo que los resultados de coeficientes estandarizados se presentan en la tabla 3, en este paso se determinan que el clima laboral la que más aporta a explicar el desempeño desde la percepción de los empleados encuestados.

**Tabla 3. Coeficientes**

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo	(Constante)	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	FAC1_EL	4.837E-18	.112	.315	2.505	.016
	FAC1_CL	.309	.123	.661	5.256	.000

Nota: Elaboración propia.

Es así como en el presente estudio, se determina que el desempeño laboral es explicado en aproximadamente en un 29% por las variables de estrés y clima o ambiente de trabajo, como se observa en la tabla 4. Es importante tomar en cuenta con cierta limitación estos hallazgos, debido al tamaño de muestra lograda, que sin duda se debió a los retos de confinamientos que se experimentó por los efectos de la pandemia. Sin embargo, es un estudio que explora en contextos de crisis la percepción de los trabajadores sobre los efectos que el ambiente organizacional y el estrés laboral les producen.

**Tabla 4. Resumen del modelo.**

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio en F	g1	g2	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
.568	.323	.289	.79210280	.323	9.540	2	40	.000	1.849

Nota: Elaboración propia

## 4. Conclusiones y Recomendaciones

El tema de la presente investigación fue el estudio del efecto que tienen las variables del clima organizacional y estrés laboral en la variable de desempeño de los empleados, la pregunta que intenta responder esta investigación es ¿Cuál es el impacto del clima organizacional y el estrés en el desempeño laboral desde la perspectiva de los empleados de empresas comerciales, industriales y de servicios localizadas en Tamaulipas en el año 2021? Sin duda se ha cumplido con el objetivo de dar respuesta a esta interrogante, y en donde la hipótesis validada no se rechaza, determinándose que el

clima organizacional afecta de manera positiva al desempeño laboral de los trabajadores de pymes tanto en Ciudad Victoria, como en Nuevo Laredo, Tamaulipas en el año 2021 durante la pandemia por Covid-19, aportando evidencia empírica de que el clima organizacional y el desempeño laboral comparten una relación positiva y significativa, en este caso se puede decir que en un 29% el desempeño laboral es afectado por las variables de clima organizacional y estrés laboral.

Además, también se identificó el hallazgo de que la variable de estrés laboral posee una relación fuerte y negativa con la variable de CO, lo cual también coincide con lo que está escrito en la literatura. Se debe reconocer el hecho de que existe una limitación por el tamaño de muestra en estos resultados, y por el acercamiento que se realizó a los sujetos participantes (encuestados), de tal manera que se reconoce el área de oportunidad de generalizar para otros contextos o empresas, sin embargo, este estudio permite explorar en pleno contexto de pandemia la percepción de los empleados sobre la variable de CO y la importante conclusión es la variable que mayor aportación tiene en el desempeño laboral en comparación con el estrés laboral, por lo tanto, las recomendaciones que se pueden dar a la alta gerencia (de las empresas encuestadas) a partir de la investigación realizada, es que basándose en la información recopilada y presentada se tome en cuenta con el fin de planear, diseñar y aplicar diferentes estrategias para promover un positivo clima organizacional, el cual es clave para el desempeño del personal y en consecuencia para el logro de los objetivos y metas de las empresas, en contextos complejos como suelen ser entornos de grandes retos que en este caso fue representado por la pandemia del COVID 19.

## 5. Referencias Bibliográficas

- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). Cd. de México: Grupo Editorial Patria.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, III(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/>
- Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, XI(1), 167-180. <http://dx.doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Interdisciplinaria KOINONIA*, VI(1), 124-142. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Del Toro, J., Salazar, M., & Gómez, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clío América*, V(10), 204-227.
- Hernández, P., Bedolla, M., & Pecina, E. (2020). EL ESTRÉS LABORAL Y SUS DIMENSIONES A NIVEL INDIVIDUAL Y ORGANIZACIONAL. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional RILCO*, I(7), 1-8. <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). Cd. de México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Cd. de México: Editorial Progreso .
- Pedraza, M. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN*, XV(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Soriano, C. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. *Revista Killkana Sociales.*, V(1), 1-8. <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v5i1.735>
- Tirado, M., Torres, L., Redondo, M., & Jiménez, L. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, XIV(27), 441-453. <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3763>