



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA DISTRIBUIDORA JORGE
BARON SAC. IQUITOS 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:
RENZO RENATO ANGULO PUGA**

**ASESOR:
Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.**

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

FACEN

“COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS”



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°027-CCGyT-FACEN-UNAP-2024

En la ciudad de Iquitos, a los **29** días del mes de **enero** del año 2024, a horas **04:30 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Zoom**, la sustentación pública de la Tesis titulada: “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA DISTRIBUIDORA JORGE BARON SAC. IQUITOS 2023**”, autorizado mediante **Resolución Decanal N°0150-2024-FACEN-UNAP** presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas **RENZO RENATO ANGULO PUGA**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. BENY PASQUEL FLORES, Dr.	(Presidente)
Lic. Adm. ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, Mag.	(Miembro)
Lic. Adm. JULIO BENITES MEJIA, Mag.	(Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: Satisfactoriamente.

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADO** con la calificación buena (16).

Estando el Bachiller apto para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 05:50 p.m. del **29 de enero del 2024**, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. **BENY PASQUEL FLORES, Dr.**
Presidente

Lic. Adm. **ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, Mag.**
Miembro

Lic. Adm. **JULIO BENITES MEJIA, Mag.**
Miembro

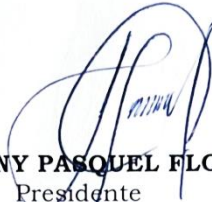
Lic. Adm. **GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.**
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO y ASESOR



Lic. Adm. BENY PASQUEL FLORES, Dr.
Presidente
CLAD- 01958



Lic. Adm. ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, Mag.
Miembro
CLAD- 16735



Lic. Adm. JULIO BENITES MEJIA, Mag.
Miembro
CLAD-31960



Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor
CLAD-01929

NOMBRE DEL TRABAJO

FACEN_TESIS_ANGULO PUGA.pdf

AUTOR

RENZO RENATO ANGULO PUGA

RECuento de palabras

5993 Words

Recuento de caracteres

32140 Characters

Recuento de páginas

36 Pages

Tamaño del archivo

372.6KB

Fecha de entrega

Nov 27, 2023 2:58 PM GMT-5

Fecha del informe

Nov 27, 2023 2:58 PM GMT-5

● **27% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 22% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada principalmente a Dios, ya que gracias a él pude terminar la carrera de Administración. También esta dedicada a mis padres que estuvieron respaldándome todos estos años y brindando su apoyo en todo lo que necesitaba, a mis Pastores por impulsarme con sus consejos y ánimos a culminar esta etapa, y a todas aquellas personas que durante estos cinco años estuvieron conmigo apoyándome a lograr esta meta.

AGRADECIMIENTO

Mi principal agradecimiento es a Dios por su provisión a mi vida y por haberme ayudado a crecer, también agradezco a la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana por darme la oportunidad de crecer como profesional en sus cálidas aulas. A los docentes por brindarnos conocimientos que me ayudaron a crecer como persona y profesional.

Además, agradezco también a mi asesor Lic. Adm. Gilbert Roland Alvarado Arbildo por haberme guiado en este estudio de investigación, en base a su experiencia y sabiduría, a Cristopfher Alvarado por la paciencia para guiarnos durante todo el desarrollo de la tesis.

INDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	2
1.1 Antecedentes	2
1.2 Bases teóricas	5
1.3 Definición de términos básicos	11
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	13
2.1. Formulación de la hipótesis	13
2.2. Variables y su operacionalización	13
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	16
3.1. Diseño metodológico	16
3.2. Diseño muestral	17
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17

3.4. Procesamiento y análisis de la información	18
3.5. Aspectos éticos	18
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	29
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	30
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	32
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	33
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Resumen de procesamiento de casos Variable 1: Clima Organizacional	19
Tabla N° 2 Prueba de confiabilidad Variable 1: Clima Organizacional	19
Tabla N° 3 Resumen de casos procesados Variable 2: Desempeño laboral	20
Tabla N° 4 Prueba de confiabilidad de la Variable 2: Desempeño laboral	20
Tabla N° 5 Correlación de las variables	21
Tabla N° 6 Correlación de la hipótesis específica 1	22
Tabla N° 7 Correlación de la hipótesis específica 2	22
Tabla N° 8 Correlación de la hipótesis específica 3	23
Tabla N° 9 Categorías de la variable 1: Clima organizacional	24
Tabla N° 10 Categorías de la Dimensión 1: Comportamiento Organizacional	25
Tabla N° 11 Categorías de la Dimensión 2: Estructura Organizacional	26
Tabla N° 12 Categorías de la Dimensión 3: Estilo de Dirección	27
Tabla N° 13 Categorías de la Variable 2: Desempeño Laboral	28

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1 Categoría de la variable 1: Clima organizacional	24
Gráfico N° 2 Categorías de la Dimensión 1: Comportamiento Organizacional.	25
Gráfico N° 3 Categorías de la Dimensión 2: Estructura Organizacional	26
Gráfico N° 4 Categorías de la Dimensión 3: Estilo de Dirección	27
Gráfico N° 5 Categorías de la Variable 2: Desempeño Laboral	28

RESUMEN

El objetivo de este estudio es investigar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023. Este estudio se enmarca en el tipo descriptiva correlacional, con un diseño de investigación no experimental y un enfoque de corte transversal. Los resultados indican que se encuentra una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora, con un valor de correlación de Pearson de 0.764. Además, el valor de significancia bilateral es menor de 0.05 según la regla de decisión.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral

ABSTRACT

The objective of this study is to investigate the relationship between the organizational climate and the work performance of the commercial area of the Jorge Baron SAC distributor, Iquitos 2023. This study is framed in the descriptive correlational type, with a non-experimental research design and a focus cross section. The results indicate that a significant correlation is found between the organizational climate and the work performance of the distributor's commercial area, with a Pearson correlation value of 0.764. Furthermore, the bilateral significance value is less than 0.05 according to the decision rule.

Keywords: Organizational climate, work performance

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023. Este trabajo tiene como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la distribuidora Jorge Baron SAC. La metodología utilizada en esta investigación se clasifica como descriptiva y correlacional, con un diseño de estudio no experimental y un corte transversal, ya que se llevará a cabo en un punto específico durante el período mencionado. La población bajo estudio consiste en 20 colaboradores de la empresa. La estructura de la tesis se presenta de la siguiente manera:

Capítulo I: Marco teórico; Capítulo II: Hipótesis y Variables; Capítulo III: Metodología; Capítulo IV: Resultados; Capítulo V: Discusión; Capítulo VI: Conclusiones; Capítulo VII: Recomendaciones; y por último el Capítulo VIII: Fuentes de información.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

En el 2019 se llevó a cabo un estudio titulado “El Clima organizacional y desempeño laboral de una empresa de Outsourcing en Lima - Perú, 2019” el método fue de tipo básico y el diseño de la investigación fue no experimental de nivel descriptivo y enfoque cuantitativo. La población usada para el trabajo fue de 90 personas y la muestra fue no probabilística de 39 trabajadores.

Se concluye que el clima organizacional se encuentra directamente relacionado al desempeño laboral, la relación es significativa con $r=0.533$ todo esto debido a que algunas de las dimensiones estudiadas de cada una de las variables tienen una relación significativamente grande entre ellas, dando como resultado una estrecha relación entre las variables anteriormente mencionadas. (Peralta, 2019)

En 2021, se realizó una investigación con el objetivo determinar la relación del “Clima organizacional y el desempeño laboral en Electro Oriente, año 2021”, se empleó el tipo de investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva y correlacional, la población está conformada por todos colaboradores de la empresa Electro Oriente, año 2021. Se realizó la encuesta a una muestra de 40 colaboradores de la empresa y como resultado se tiene que existe una correlación significativa de grado moderada con un valor de correlación de Pearson igual a 0,454 y un valor de sigma (bilateral) igual a 0,003.

Al analizar las dimensiones de la variable 1: Clima organizacional determinamos que más del 50% de trabajadores son indiferentes a la forma

en la que se desarrollan las dimensiones del clima organizacional, pero se notan más involucrados con las dimensiones del desempeño laboral, finalmente podemos afirmar que si bien la variable clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral, su grado de relación no es alta, entonces, en general los trabajadores están enfocados en mostrar un buen desempeño laboral sin prestar mucha atención a los factores que determinan un clima organizacional óptimo. (Davila & Vasquez, 2022)

En el 2022, se desarrolló una tesis que tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina Sub Regional Sucre- Ayacucho, 2022. Para lo cual se ejecutó un diseño de tipo no experimental, a la vez transversal, descriptivo y finalmente correlacional, la cual se trabajó con el total de la población que asciende a 25 trabajadores de dicha institución mencionada. Empleando para la recolección de información a base de un cuestionario con un total de 40 ítems proporcionando 20 ítems por cada variable, las cuales fueron validados por el juicio de expertos en la materia, siendo tratada para su validez y confiabilidad se usó el método de Cronbach, dando como resultado un 0.922 y 0.911 estimando una fiabilidad alta en relación a las variables. En base a los resultados de la prueba Rho de Spearman, se logró alcanzar un coeficiente de correlación de 0.674, de este modo representa una correlación positiva considerable, sin embargo, se obtuvo un valor de significancia a 0.001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y así admite la alterna, esto indica la existencia clara de una relación significativa en el Clima organizacional y el desempeño laboral de la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022. (Quintana & Ruiz, 2022).

Se llevó a cabo una investigación en el año 2022 cuyo objetivo era determinar la relación entre el “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la clínica San Pablo Huaraz ,2022”; el método fue de tipo aplicado, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 148 y una muestra de 50 profesionales.

Se concluye que al aplicar el coeficiente Rho de Spearman puede señalarse que existe una correlación positiva considerable entre las variables estudiadas al obtener un coeficiente de 0,713, además de un sig. bilateral 0,000 lo que mediante la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), permite aceptar la hipótesis alterna que indica que existe una relación significativa entre las variables; se recomendó fortalecer el entorno laboral, involucrar a los empleados en equipos y llevar a cabo diversas acciones con el objetivo de mejorar el clima organizacional de los empleados y lograr los objetivos de la empresa. (Huaman & Monterola, 2023)

Se desarrolló el estudio “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022”. El objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, La investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo por 38 trabajadores. La técnica utilizada para el recojo de la información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario estuvo conformado por 15 ítems para para medir la variable clima organizacional y el cuestionario para medir la variable desempeño laboral por 15 ítems. Para procesar los datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 24. Los resultados de la investigación contrastaron

que la variable clima organizacional no se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral, con un p_valor calculado de 0.738 lo que permitió la comprobación de la hipótesis científica planteada concluyendo que no existe relación entre las variables (Romero, 2022)

1.2 Bases teóricas

La teoría del Clima Organizacional de Likert argumenta que los empleados adoptan comportamientos influenciados directamente por la administración y las condiciones percibidas en la organización, y su respuesta está determinada por esa percepción. Por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. (Ruíz, 2021)

La teoría de desempeño laboral de Campbell se centra en la interacción entre las habilidades y la motivación de los empleados, y enfatiza la importancia de medir y evaluar múltiples dimensiones del desempeño. También destaca la retroalimentación y la mejora continua como componentes esenciales para optimizar el rendimiento de los empleados en un contexto organizacional. (Bautista, Cienfuegos, & Aquilar, 2020)

CLIMA ORGANIZACIONAL

Según (Robbins, 2017) clima organizacional se refiere al ambiente interno de una organización, tal como lo perciben los miembros de la organización. Está relacionado con las expectativas de los empleados sobre su trabajo y su entorno, y con la forma en que experimentan la cultura organizativa. El clima

organizacional influye en la motivación, la satisfacción laboral y el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo.

(Luthans, 2011) señala que el clima organizacional se refiere al conjunto relativamente estable de características psicológicas y emocionales del ambiente de trabajo que los empleados experimentan y que influyen en su capacidad para llevar a cabo sus tareas laborales. Estas características pueden incluir la percepción de la estructura de autoridad, el grado de apoyo y comunicación, la relación entre los compañeros de trabajo y la satisfacción general en el trabajo.

(Litwin & Stringer, 1968) menciona que el clima organizacional se refiere a las características del ambiente de trabajo que los empleados experimentan y que son percibidas como influyentes en su bienestar, comportamiento y satisfacción. Incluye elementos como la comunicación, la participación, la dirección, el apoyo, la recompensa y la tolerancia hacia el conflicto. El clima organizacional es un concepto subjetivo, ya que está basado en las percepciones de los empleados y puede variar de un individuo a otro. Así también tenemos a (Berberoglu, 2018) es el comportamiento que adopta el colaborador en una organización influenciado por su ambiente y las emociones de las personas con las que interactúan.

DESEMPEÑO LABORAL

Rutman (2017), lo define como la capacidad de una persona para llevar a cabo tareas de manera más eficiente, logrando resultados de mayor calidad en un

período de tiempo más corto y con menos esfuerzo. Asimismo (Chiavenato I. , 2011) indica que el desempeño laboral se refiere a la efectividad que un empleado muestra al desempeñar sus funciones, lo cual es esencial para las empresas y se convierte en una ventaja competitiva en el entorno empresarial actual.

Para (Milkovich & Boudreau, 1994) el desempeño laboral se relaciona con las particularidades de cada persona, que incluyen habilidades, atributos y conocimientos que han adquirido. Estos elementos contribuyen a la competitividad de las empresas. (Al-Malki & Juan, 2018), indica el producto de los pensamientos y emociones de una persona, que guían y definen sus comportamientos y acciones en las tareas que llevan a cabo a diario con el fin de lograr sus metas.

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

(Griffin, 2017) Señala que es el estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones y cómo este se relaciona tanto con los individuos como con la propia organización. Este campo aborda tres áreas fundamentales: el comportamiento humano en sí, la interacción entre el comportamiento humano y la organización, y la organización en su conjunto. Para comprender completamente el comportamiento organizacional, es esencial considerar estas tres perspectivas. Este campo nos ayuda a comprender cómo las personas y grupos interpretan situaciones, responden y se comportan en el

entorno laboral, y también analiza cómo los sistemas organizativos, las estructuras y los procesos influyen en este comportamiento.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Para (Parra & Del Pilar, 2009) la estructura organizacional se refleja típicamente en un organigrama formal que muestra quién tiene autoridad sobre quién, cómo se dividen las tareas en grupos y departamentos, y cómo se distribuyen las responsabilidades en la organización. Además, abarca aspectos como cómo se toman las decisiones (centralización), cómo se divide el trabajo (diferenciación) y las reglas y procedimientos que guían las actividades en la organización (formalización). En resumen, la estructura organizacional es la forma en que se organiza y coordina internamente una organización.

ESTILO DE DIRECCIÓN

(Sánchez, 2008) Se refiere a la manera en que un líder guía y lidera a su equipo. Este estilo puede centrarse en las tareas a realizar o en las personas involucradas. Se compone de una combinación de características, habilidades y comportamientos que un líder utiliza para interactuar con sus colaboradores y lograr los resultados deseados. Es importante destacar que este proceso no es una sola dimensión, sino que implica dos aspectos del líder que son percibidos y evaluados por los miembros del grupo. Estos aspectos pueden ser definidos y medidos mediante un conjunto específico de variables, resultados y relaciones. Para (Rivera, 2016) el estilo de gestión se refiere a la

manera en que los gerentes llevan a cabo las actividades de dirección y liderazgo, y esto puede estar influenciado por las tareas o las personas. En otras palabras, se requiere una mezcla de características personales, habilidades y comportamientos para alcanzar los resultados deseados por los miembros de su equipo.

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL:

HABILIDADES PROFESIONALES

(Chiavenato I. , 2008) Menciona que comprenden el conocimiento y la disposición fundamentales necesarios para llevar a cabo tareas específicas, junto con la habilidad social necesaria para desempeñar estas tareas de manera efectiva. (Sánchez, 2008) señala que esto implica un proceso continuo de adquirir experiencia, formación y desarrollo, al interactuar con los objetivos de la organización y colaborar con el equipo. El aprendizaje y la mejora continua de habilidades y talentos son fundamentales para este proceso, permitiendo adquirir capacidades cada vez más sólidas y competencias profesionales más avanzadas.

CAPACIDADES PERSONALES

Se hace referencia a la dimensión de capacidades personales, (Chiavenato I. , 2008), señala que se refiere a las destrezas y la experiencia de los individuos dentro de la organización. Esto incluye la capacidad del individuo para evaluar de manera crítica y analizar situaciones. Además, estas habilidades se

relacionan con la capacidad que las personas tienen para llevar a cabo actividades productivas en la vida, lo cual es esencial en términos de las opciones disponibles para una persona para llevar un estilo de vida específico. Son las aptitudes necesarias para desempeñar roles significativos en la vida y, por lo tanto, representan un aspecto esencial de la libertad que una persona tiene para vivir de una manera particular.

ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES

(Chiavenato I. , 2008) explica que las estrategias organizacionales son un conjunto de acciones llevadas a cabo en un contexto altamente competitivo. Esto implica la necesidad de aprovechar las oportunidades externas y evitar las amenazas ambientales. Al mismo tiempo, para abordar las debilidades internas, es esencial utilizar de manera efectiva las fortalezas internas de la organización. Además, (Chiavenato I. , 2008) define las estrategias organizacionales como la ruta que una empresa planea seguir para alcanzar sus metas generales en un entorno en constante cambio y altamente competitivo.

(Castellanos & Cruz, 2014) Definen a la estrategia organizacional, tal como la comprendemos en la actualidad, como el resultado de un proceso continuo que abarca varias etapas a lo largo del tiempo. Este proceso comienza con la planificación financiera a largo plazo, luego se adentra en la planificación estratégica y se lleva a cabo bajo el liderazgo estratégico. En última instancia, la estrategia implica la toma de decisiones que tienen un impacto significativo en los recursos y que definen la dirección futura de la organización. Estas

decisiones estratégicas son responsabilidad de la alta dirección y su implementación conlleva aspectos como el liderazgo, la cultura organizacional, el ejercicio del poder y, en muchas ocasiones, cambios en la estructura de la organización.

1.3 Definición de términos básicos

a) Clima Organizacional:

El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos. (Sandoval, 2004)

b) Desempeño:

El desempeño superior es la consecuencia del logro de ventajas competitivas a través de la implementación de estrategias funcionales basadas en la eficiencia en el uso de los recursos, la calidad e innovación en los procesos y la satisfacción de los stakeholders, en el marco de un desarrollo sustentable económico, social y ambiental. (Amato, 2014)

c) Desempeño Laboral:

El desempeño laboral es el resultado de las habilidades del colaborador, de una buena productividad y de un mejor desempeño en las tareas produciendo calidad, eficiencia y otros criterios de efectividad, que se desarrollan en el ámbito laboral de una organización. (Mamani, Cáceres, & Lazo, 2019).

d) Estrategia:

La estrategia es el fundamento que utiliza el administrador para poder establecer qué quiere de la empresa y cómo quiere conseguirlo, aplicando recursos con el fin de ubicarla en una posición sostenible que le permita continuar en el mercado y dispuesta a cambiar en el momento en que este lo requiera. (Contreras , 2013)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023.

Hipótesis Específica

1. Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional con el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023.
2. Existe relación significativa entre la estructura organizacional con el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023.
3. Existe relación significativa entre el estilo de dirección con el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023.

2.2. Variables y su operacionalización

- **Variable 1**
Clima organizacional
- **Variable 2**
Desempeño laboral

Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores	Categoría de la Variable	Valores de la categoría	Escala de medición	Medio de verificación
Clima Organizacional	El clima organizacional se refiere al entorno que los integrantes de una organización experimentan, y este tiene un impacto en su nivel de motivación, desempeño y satisfacción en el trabajo. Se define como la atmósfera laboral percibida por los miembros dentro de la organización, abarcando aspectos como la comunicación, la motivación, la estructura, el liderazgo y los conflictos interpersonales. (Esquivel, Martínez, & Silva, 2020)	Cuantitativo	Comportamiento organizacional.	Ítem 1, 2, 3,4,5, 6	Alto Medio Bajo	3 2 1	Ordinal	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Estructura organizacional.	Ítem 7,8,9,10,11,12				
			Estilo de dirección.	Ítem 13,14,15,16,17,18				

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores	Categoría de la Variable	Valores de la categoría	Escala de medición	Medio de verificación
Desempeño Laboral	El desempeño laboral se refiere al resultado final de los esfuerzos de una persona en su trabajo, y esto se ve influenciado por sus habilidades, características personales y percepción de su rol. En otras palabras, el rendimiento en el trabajo varía dependiendo de los esfuerzos invertidos, las habilidades, los rasgos personales y la dirección en la que se realiza el trabajo. Además, el desempeño laboral está sujeto a influencias externas y ambientales. (Latorre, 2011)	Cuantitativo	Habilidades profesionales	Ítem 1, 2, 3,4,5,6	Alto	3	Ordinal	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Capacidades personales	Ítem 7,8,9,10,11,12	Medio	2		
			Estrategias organizacionales	Ítem 13,14,15,16,17,18	Bajo	1		

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Tipo de Investigación

El enfoque que se utilizara seria el cuantitativo, se presentarán los resultados con datos que tienen valores numéricos; para (Hernández-Sampieri, 2018) “El enfoque cuantitativo busca un lugar preciso al cual arribar (planteamiento especificado y delimitado) y un mapa preciso o GPS (diseño acotado)”

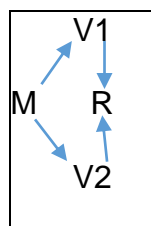
Diseño de Investigación

Se empleará el diseño descriptivo y no experimental; describiremos las variables y dimensiones que corresponden a esta investigación; además, las variables de estudio no van a sufrir manipulación, únicamente se observará las variables y con ello esperamos conocer la forma en que se relacionan.

Se utilizará también el diseño correlacional porque explicaremos la forma en que se relacionan las variables de estudio, pretendemos identificar el grado de relación existente.

El esquema para este diseño es el siguiente:

Diseño descriptiva – correlacional



Dónde:

M: Muestra, área comercial de la Distribuidora Jorge Baron SAC

V1: Clima Organizacional

V2: Desempeño laboral

r = relación entre variables

3.2. Diseño muestral

Población

La población está conformada por 30 trabajadores de la Distribuidora Jorge Baron SAC.

Muestra

Se empleará como muestra a toda la población por ser pequeña. Total 30 trabajadores

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnica**

La técnica a usar es la encuesta, nos permitirá obtener información importante empleando preguntas sobre las variables de estudio y sus dimensiones con respuestas cerradas, ello facilitará la evaluación de los resultados mediante métodos estadísticos.

- **Instrumento**

El instrumento que se empleará en la recolección de los datos serán:

Dos cuestionarios formados por preguntas organizadas en una escala de calificación de 5 niveles (escala de Likert).

3.4. Procesamiento y análisis de la información

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las encuestas serán ordenados en tablas utilizando el *software* Excel; luego se procesará la información aplicando estadística inferencial y descriptiva con el *software* estadístico SPSS. V26, los resultados se mostrarán en el informe final.

3.5. Aspectos éticos

Para el presente estudio, se revisará la investigación procurando que no exista conflicto ético. Se ha previsto emplear el anexo 3 “Declaración de consentimiento informado”, para asegurar el consentimiento escrito a través de la firma del mismo por parte del participante de la encuesta y que estén informados sobre la confidencialidad e indicándoles que la información obtenida con las encuestas se utilizarán únicamente para entender y explicar los hechos materia de la presente investigación. Se respetará la autoría de artículos e investigaciones citándolas correctamente con el formato APA, dando el crédito correspondiente a cada autor.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

El resultado obtenido se organizó en tablas en Excel y luego se transfirió los datos al software estadístico SPSS V26, se obtuvieron los resultados siguientes.

Prueba de confiabilidad de las variables

Tabla N° 1 Resumen de procesamiento de casos Variable 1: Clima Organizacional

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Los 20 casos considerados para la variable 1 son todos válidos, como se muestra en la Tabla 1.

Tabla N° 2 Prueba de confiabilidad Variable 1: Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	18

La Tabla 2 demuestra que los casos tomados en cuenta para la variable 1: clima organizacional tienen una confiabilidad muy alta como lo indica la confiabilidad alfa de Cronbach calculada con los datos recolectados, la cual está representada por un valor de 0.891.

Tabla N° 3 Resumen de casos procesados Variable 2: Desempeño laboral

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

De acuerdo con la Tabla 3, cada uno de los 20 casos tomados en cuenta para la Variable 2 es un caso válido.

Tabla N° 4 Prueba de confiabilidad de la Variable 2: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	18

La Tabla 4 demuestra que el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach calculado con los datos recopilados está representado por un valor de 0,808; el coeficiente de confiabilidad demuestra que los casos tomados en cuenta para la variable 2: desempeño laboral tienen una confiabilidad muy alta.

Correlación para la hipótesis general

H_a= Existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023 .

Tabla N° 5 Correlación de las variables

		V1 Clima organizacional	V2 Desempeño laboral
V1 Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,790**
	Sig. (bilateral)		,000
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,790**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

Por otro lado, su valor sigma (bilateral) es 0.000, indicando un grado significativo. Según la regla de decisión, si el valor sigma calculado es inferior a 0,05, se acepta H_a . La Tabla 5 indica que el valor de correlación de Pearson calculado a partir de los datos recopilados durante el estudio es 0,790**; esto nos dice que la variable 1 y la variable 2 tienen una correlación positiva considerable. Con base en los resultados podemos afirmar que la siguiente hipótesis es cierta: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023.

Correlación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica

H_a = Existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023.

Tabla N° 6 Correlación de la hipótesis específica 1

La Tabla 6 demuestra que el valor de correlación de Pearson calculado a partir de los datos de la encuesta es 0,764, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre la variable 1 de la dimensión 1 y la variable 2. Por otro lado, su valor significancia (bilateral) es 0,000, lo que indica un grado significativo; de acuerdo con la regla de decisión, si el valor de significancia calculado es superior a 0,05, se acepta H0. La conclusión de que, si existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023.

		D1 Comportamiento Organizacional	V2 Desempeño laboral
D1 Realización Personal	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1 	,764 ,000
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,764 ,000	1

Hipótesis específica 2

H_a= Existe relación directa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del área comercial la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023.

Tabla 7 Correlación de la hipótesis específica 2

		D2 Estructura Organizacional	V2 Desempeño laboral
D2 Estructura Organizacional	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1 	,644** ,002
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,644** ,002	1

Según la Tabla 7, si el valor de significancia calculado es inferior a 0,05, se acepta H_a . Si el valor de significancia calculado es superior a 0,05, se rechaza H_a . En base al valor obtenido podemos afirmar que se acepta la hipótesis: Existe una relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral en el área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023.

Hipótesis específica 3

H_a = Existe relación directa entre el estilo de dirección y el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023.

Tabla N° 8 Correlación de la hipótesis específica 3

		D3 Estilo de Dirección	V2 Desempeño laboral
D3 Estilo de Dirección.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,699** ,001
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,699** ,001	1

La Tabla 8 indica que el valor de correlación de Pearson calculado a partir de los datos recopilados de la encuesta es 0,699**; esto nos dice que la dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2 tiene una correlación positiva considerable; por otro lado, tiene un valor de significancia (bilateral) igual a 0.001, lo que indica un grado significativo; Según la Regla de Decisión, si el valor de significancia calculado es inferior a 0,05, se aceptará H_a . Con base en el valor obtenido, podemos afirmar que la hipótesis es

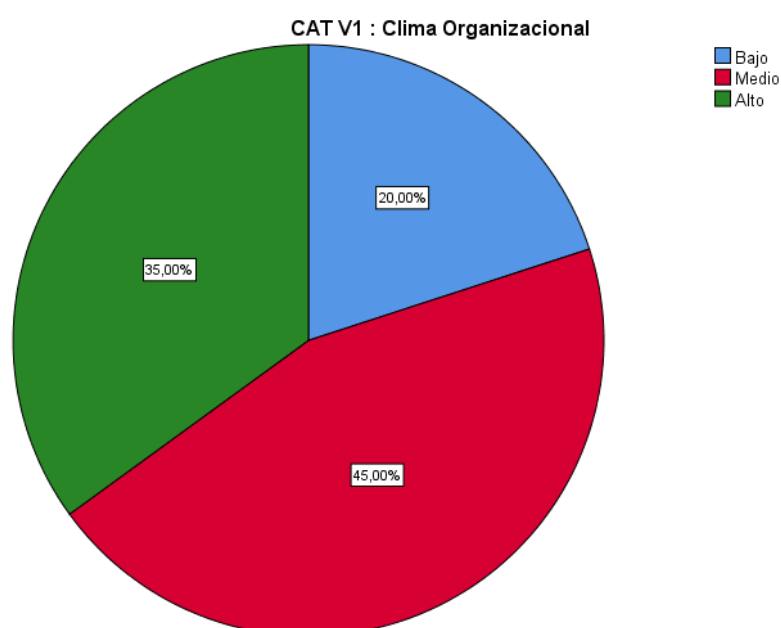
aceptada: Existe relación significativa entre el estilo de dirección y el desempeño laboral de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023.

Categorías de la variable 1; variable 2 y dimensiones de la variable 1

Tabla N° 9 Categorías de la variable 1: Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	20,0
	Medio	9	45,0
	Alto	7	35,0
	Total	20	100,0

Gráfico N° 1 Categoría de la variable 1: Clima organizacional



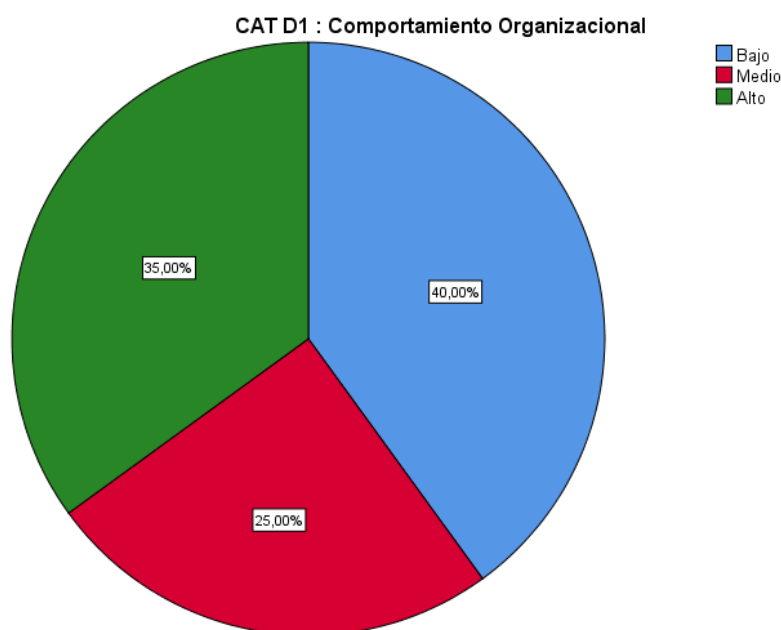
La Tabla 09 y el Gráfico 1 muestran que con el promedio calculado de las respuestas de las personas que contestaron la encuesta, la variable 1 Clima organizacional corresponde al 45,0 por ciento de 9 personas que consideran que el grado de clima organizacional de la empresa es medio,

también el 35,0 por ciento a 7 personas que lo consideran Alto y el 20,0 por ciento que representa a 4 encuestados que está en la categoría Bajo.

Tabla N° 10 Categorías de la Dimensión 1: Comportamiento Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	40,0
	Medio	5	25,0
	Alto	7	35,0
	Total	20	100,0

Gráfico N° 2 Categorías de la Dimensión 1: Comportamiento Organizacional.



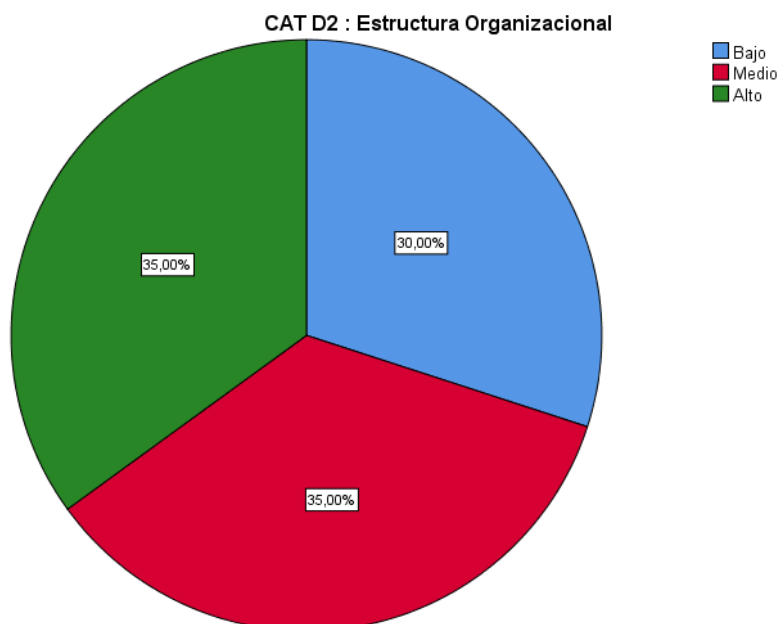
De acuerdo con la Tabla 10 y el Gráfico 2, el 40,0 por ciento, u 8 personas, creen que el desempeño personal de la empresa está en un rango "bajo", el 35,0 por ciento, o 7 personas, creen que está en el rango "alto", y el 25,0 por ciento, o 5 personas, creen que está en el rango "medio". Estos

hallazgos se basan en el promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas para la dimensión 1 Comportamiento Organizacional.

Tabla N° 11 Categorías de la Dimensión 2: Estructura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	30,0
	Medio	7	35,0
	Alto	7	35,0
	Total	17	100,0

Gráfico N° 3 Categorías de la Dimensión 2: Estructura Organizacional



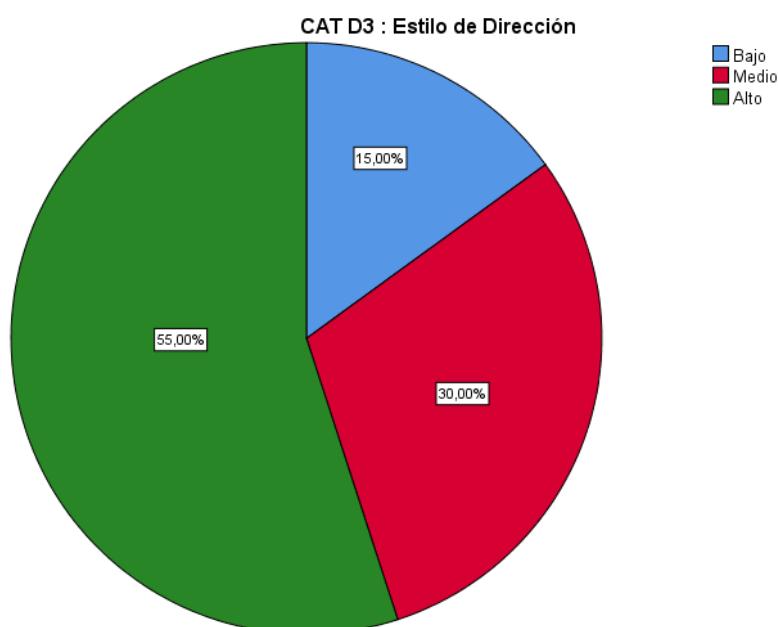
La Tabla 11 y la Gráfico 3 muestran que con el promedio calculado de las respuestas de las personas que respondieron la encuesta de la dimensión 2 de estructuras organizacional el 35,0 por ciento correspondiente a 7 personas que considera que la estructura organizacional de la empresa es alta, y el 35,0 por ciento que corresponde a 7

personas, considera que está en el rango de “medio” y el 30.0 por ciento que representa a 6 personas, se encuentra en la categoría baja.

Tabla N° 12 Categorías de la Dimensión 3: Estilo de Dirección

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	15,0
	Medio	6	30,0
	Alto	11	55,0
Total		20	100,0

Gráfico N° 4 Categorías de la Dimensión 3: Estilo de Dirección

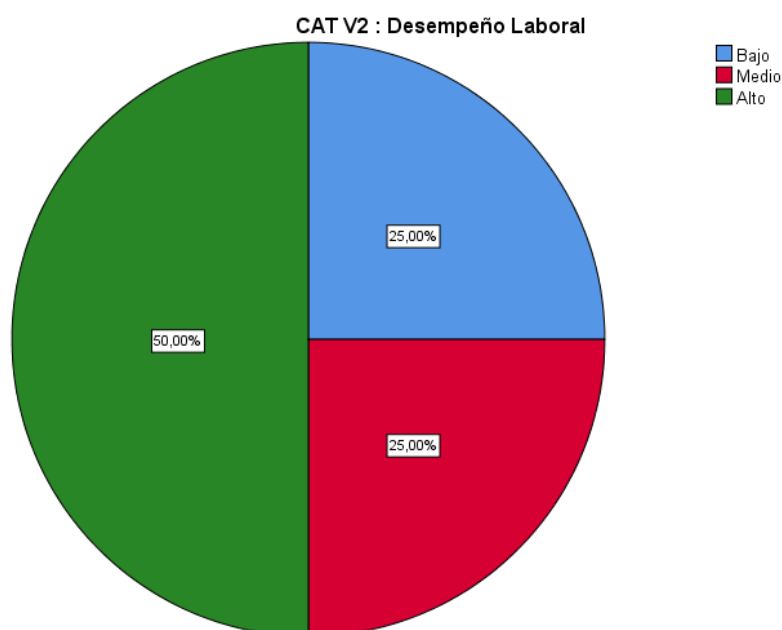


La Tabla 12 y el Gráfico 4 demuestran que, según el promedio calculado de las calificaciones de los encuestados para la dimensión 3 Estilo de dirección, 11 encuestados, o el 55,0 por ciento, piensan que el Estilo de dirección de la empresa es “Alta”, seis encuestados, o el 30,0 por ciento, piensan que es "medio", y tres encuestados, o el 15,0 por ciento, piensan que está en la categoría "bajo".

Tabla N° 13 Categorías de la Variable 2: Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	25,0
	Medio	5	25,0
	Alto	10	50,0
	Total	20	100,0

Gráfico N° 5 Categorías de la Variable 2: Desempeño Laboral



La Tabla 13 y el gráfico 5 demuestran que, con base en el promedio calculado de las calificaciones de los encuestados para la variable 2 Desempeño Laboral, 10 encuestados, o el 50,0 por ciento, piensan que el desempeño laboral de la empresa es alto, 5 encuestados, o el 25,0 por ciento, piensan que es medio y 5 encuestados, o el 25,0 por ciento, piensan que el desempeño laboral es malo.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Basado en la tesis de (Davila & Vasquez, 2022), se concluyó que en su investigación da como resultado que existe una correlación significativa de grado moderada con un valor de correlación de Pearson igual a 0,454 y un valor de sigma (bilateral) igual a 0,003.

En (Quintana & Ruiz, 2022) en base a los resultados de la prueba Rho de Spearman, se logró alcanzar un coeficiente de correlación de 0.674, de este modo representa una correlación positiva considerable, sin embargo, se obtuvo un valor de significancia a 0.001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y así admite la alterna, esto indica la existencia clara de una relación significativa en el Clima organizacional y el desempeño laboral de la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

De igual forma, (Huaman & Monterola, 2023), concluye que existe una correlación positiva considerable entre las variables estudiadas al obtener un coeficiente de 0,713, además de un sig. bilateral 0,000 lo que mediante la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$).

Contrastando con los resultados de mi tesis obtuvimos un valor de correlación positiva considerable de Pearson de 0,790. Este resultado tiene similitud con la investigación desarrollada de (Huaman & Monterola, 2023) con valor de correlación de 0,713 y con el valor de correlación de 0.674 de (Quintana & Ruiz, 2022) pero difiere del resultado que obtuvo la tesis de (Davila & Vasquez, 2022) ya que su valor de correlación de Pearson es de 0,454.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

1. Llegamos a la conclusión que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023 en base al valor calculado de la correlación de Pearson de los datos recolectados respecto a las variables 1 y 2 que es de 0.790; además, el valor sigma bilateral es igual a 0,000, que según la regla de decisión es inferior a 0,05. por que es mejor seguir mejorando.

En cuanto a las hipótesis particulares, las conclusiones son las siguientes:

2. Según la regla de decisión, llegamos a la conclusión de que existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional con el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023. El valor de correlación de Pearson calculado para la relación entre la dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2 es igual a 0.764 y el valor sigma bilateral igual a 0.000, siendo mayor a 0.05. seguir mejorando
3. Llegamos a la conclusión de que existe una relación significativa Existe relación entre la estructura organizacional con el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023 en base al valor de correlación de Pearson calculado de 0,644 y el valor de sigma bilateral de 0,002, ambos inferiores a 0,05.

4. Se calcula la correlación de Pearson para determinar la relación entre la dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2 igual a 0,699 y el valor de sigma bilateral igual a 0.001 siendo menor a 0.05; Por regla de decisión concluimos que existe una relación significativa entre el estilo de dirección con el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023. Seguir poniendo mayor esfuerzo para mejorarlo.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

1. Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo para que los empleados avancen en sus carreras. Además, proporcionar programas de coaching y mentoring para ayudar a los empleados a desarrollar sus habilidades y superar obstáculos en su camino hacia el éxito personal y organizacional. Un personal bien capacitado es más propenso a desempeñarse de manera efectiva.
2. Aconsejo desarrollar líderes que inspiren a los empleados y establezcan expectativas claras. Fomenta un liderazgo que sea participativo, que promueva la toma de decisiones compartidas y que brinde retroalimentación constructiva.
3. Realiza encuestas regulares de clima organizacional y recopila comentarios de los vendedores. Utiliza esta información para realizar mejoras continuas en el comportamiento organizacional e identificar áreas de mejoras.
4. Establecer canales de comunicación efectivos entre los equipos de ventas y otros departamentos, como el de logística y el de atención al cliente, para garantizar una experiencia de cliente coherente.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Al-Malki, M., & Juan, W. (2018). Leadership styles and job performance: A literature. *Journal of International Business Research and Marketing*. Obtenido de <https://ideas.repec.org/a/mgs/jibrme/v3y2018i3p40-49.html>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (Diciembre de 2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. doi:<http://dx.doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Berberoglu, A. (2018). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals*. *BMC Health Serv Res*. España. Obtenido de <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Castellanos, J., & Cruz, M. A. (2014). Una Mirada a la Evolución Histórica de la Estrategia Organizacional . *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, Volumen 1(3), 47-48. Obtenido de https://web.archive.org/web/20180501002921id_/https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no3/3-narciso.pdf
- Chiavenato, I. (2008). *Introducción a la Teoría general de la Administración* (Vol. Vol. 7). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. . México: McGraw-Hill.
- Davila, M., & Vasquez, S. (2022). “*Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa electro oriente, año 2021*”. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos. Obtenido de <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/8135>
- Esquivel, J., Martínez, G., & Silva, F. (01 de Julio de 2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la documentación.*, Volumen 6(2), 66-77. Obtenido de

<https://bcp.cienciasdeladocumentacion.cl/gallery/ART%204%20V0L6JULDIC2020.pdf>

Griffin, R. W. (2017). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. (12a Ed ed.). Boston, Massachusetts, Estados Unidos: Cengage Learning.

Hernández-Sampieri, R. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En M. T. Paulina. Mexico: Mc graw hill education.

Huaman, D., & Monterola, N. (2023). *El clima organizacional y surelación con el desempeño laboral en la Clínica San Pedro en Huaraz – 2022*. Universidad César Vallejo, Huaraz. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110693/Huaman_RDR-Monterola_BN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Latorre, M. (2011). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Universidad de Valencia. Valencia: Servei de Publicacions. Obtenido de <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24582/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Cambridge, Estados Unidos: Editorial Harvard University Press.

Luthans, F. (2011). *Comportamiento organizacional : Un enfoque basado en la evidencia* (12ª ed. ed.). New York, Estados Unidos: Editorial Paul Ducham .

Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia*. Delaware: Editorial: Addison-Wesley Iberoamericana.

Parra, C., & Del Pilar, A. (2009). La estructura organizacional y el diseño organizacional, una revisión bibliográfica. *Gestión y Sociedad, Vol. 2*(No. 1). doi:revistagestion&sociedad@lasalle.edu.co

- Peralta, P. (2019). *El Clima organizacional y desempeño laboral de una empresa de Outsourcing en Lima - Perú, 2019*. Universidad de Piura, Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4347/TSP_AE_1923.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quintana, B., & Ruiz, M. (2022). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103765>
- Rivera, I. (2016). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico en el Hospital "Félix Mayorca Soto" de Tarma, 2015*. Trabajo de investigación de segunda especialidad, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5287>
- Robbins, S. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México D.F., México: Editorial Pearson.
- Romero, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022*, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102150>. Huarmaca. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102150>
- Ruíz, N. (2021). *Clima Laboral y su relación con el desempeño de los sevidores civiles del hospital Luis Heysen Ichaustegui-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. Tesis de maestría., Universidad del Pacífico, Lima. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Sánchez, I. D. (25 de Diciembre de 2008). Los estilos de dirección y liderazgo Propuesta de un modelo de caracterización y análisis. *Pensamiento & Gestión*(25), 1-39.

Vergara, A., Callao, M., & Puican, V. (10 de Diciembre de 2021). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6). Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1418

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO DE DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA DISTRIBUIDORA JORGE BARON SAC. IQUITOS 2023</p>	<p>Problema General ¿Cuál es la relación de Clima organizacional y Desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional con el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023? ¿Cómo se relaciona la estructura organizacional con el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023? ¿Cómo se relaciona el estilo de dirección con el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación del Clima organizacional con el Desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023.</p> <p>Objetivos Específicos 1. Determinar la relación entre el comportamiento organizacional con el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023. 2. Determinar la relación entre la estructura organizacional con el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023. 3. Determinar la relación entre el estilo de dirección con el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023</p> <p>Hipótesis Específicas 1. Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional con el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023. 2. Existe relación entre la estructura organizacional con el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023. 3. Existe relación entre el estilo de dirección con el desempeño laboral del área comercial de la distribuidora Jorge Baron SAC, Iquitos 2023</p>	<p>Tipo de investigación Cuantitativa</p> <p>Diseño de investigación No experimental, descriptiva, correlacional</p>	<p>Población: La población está conformada por 30 trabajadores</p> <p>Muestra: Como muestra será toda la población por ser pequeña. trabajadores.</p>	<p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO - CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente documento es anónimo y confidencial, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación titulada: **Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la distribuidora Jorge Baron SAC**, por ello se pide su colaboración marcando con una "x" la respuesta que considere acertada según su punto de opinión en las siguientes alternativas:

NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Comportamiento organizacional						
1	El entorno laboral en su trabajo es agradable.					
2	En la Distribuidora Jorge Baron SAC las personas que laboran adecuadamente reciben reconocimiento.					
3	Consideras que se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la empresa.					
4	La información en la Distribuidora Jorge Baron SAC, llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.					
5	Para usted, las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo son cordiales.					
6	Cuando hay un reto para la empresa todas las áreas participan activamente.					
Dimensión: Estructura organizacional						
7	Los trabajadores conocen la misión de la empresa.					
8	En la empresa, las acciones de control se realizan de forma planificada.					
9	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al equipo de trabajo.					
10	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.					
11	El trabajo que realizo en la empresa es de mi agrado.					
12	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.					
Dimensión: Estilo de dirección						
13	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.					
14	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.					

15	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.					
16	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.					
17	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.					
18	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.					

CUESTIONARIO - DESEMPEÑO LABORAL

El presente documento es anónimo y confidencial, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación titulada: **Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la distribuidora Jorge Baron SAC**, por ello se pide su colaboración marcando con una "x" la respuesta que considere acertada según su punto de opinión en las siguientes alternativas:

NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5
-------------------	------------------------	---------------------	--------------------------	---------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Habilidades profesionales						
1	Considera usted que muestra iniciativa en la labor que desempeña.					
2	Se considera usted con capacidad para resolver problemas.					
3	Realiza su trabajo, sin acudir a los demás.					
4	Si un trabajo está bien o mal usted lo sabe					
5	Usted cumple con su horario establecido de trabajo					
6	Considera usted que realiza sus actividades con dedicación.					
Dimensión: Capacidades personales						
7	Considera usted que los trabajadores de la empresa realizan su trabajo sin ayuda.					
8	Los trabajadores de la empresa utilizan los recursos que le brinda de manera eficiente en el desarrollo de sus actividades.					
9	Considera usted que los trabajadores tienen un desempeño óptimo.					
10	Considera usted que suele anticiparse a los cambios.					
11	Considera usted que la empresa se evalúa regularmente el trabajo y predisposición de sus trabajadores.					
12	Cree usted que la empresa identifica aquellas capacidades del personal (conocimientos y comportamientos requeridos) que son imprescindibles para el desarrollo del trabajo.					
Dimensión: Estrategias organizacional						
13	Considera usted que la ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso en la empresa.					

14	Cree usted que las instancias de capacitación que recibe están bien planeadas					
15	Considera usted que las capacitaciones que proporciona la empresa mejora su desempeño.					
16	Considera usted que las capacitaciones recibidas han mejorado sus conocimientos en el cargo actual					
17	La empresa organiza mesas de trabajo para aprender acerca de determinados aspectos innovadores.					
18	Usted considera que existe trabajo en equipo por parte de sus compañeros del área.					

3. Consentimiento informado

Yo....., acepto participar voluntariamente en el estudio **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DISTRIBUIDORA JORGE BARON SAC, IQUITOS 2023.**

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma Participante

Firma
Investigadora:

Lugar y Fecha: