



**UNAP**



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

**TESIS**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSTUR, IQUITOS 2022”**

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

**PRESENTADO POR:**

**GREY MARIGEN SAAVEDRA MANRIQUE  
CARMEN SUSANA DIAZ PEREZ**

**ASESOR:**

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

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**



**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°097-CCGyT-FACEN-UNAP-2023**

En la ciudad de Iquitos, a los 09 días del mes de agosto del año 2023, a horas: 04:00 p.m. se dio inicio haciendo uso de la plataforma Google meet la sustentación pública de la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSTUR, IQUITOS 2022", autorizado mediante Resolución Decanal N°1336-2023-FACEN-UNAP presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas GREY MARJEN SAAVEDRA MANRIQUE y CARMEN SUSANA DIAZ PEREZ, para optar el Título Profesional de LICENCIADA 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. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.	(Presidente)
Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mag.	(Miembro)
Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, 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: **APROBADAS** con la calificación **BUENA ( 16 )**.

Estando las Bachilleres aptas para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Siendo las 6:15 PM del 09 de agosto del 2023, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.  
Presidente

Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mag.  
Miembro

Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mag.  
Miembro

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

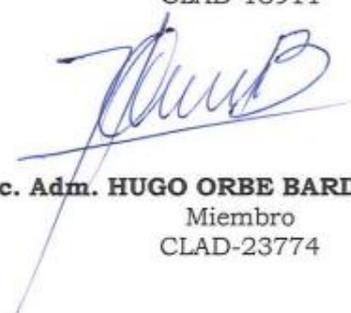
*Somos la Universidad Licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación*

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos - Maynas - Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: [facen@unapiquitos.edu.pe](mailto:facen@unapiquitos.edu.pe)  
Teléfonos: #085-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264





**Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.**  
Presidente  
CLAD-18911



**Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mag.**  
Miembro  
CLAD-23774



**Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mag.**  
Miembro  
CLAD-07161



**Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.**  
Asesor  
CLAD N°01929

NOMBRE DEL TRABAJO

**FACEN\_TESIS\_SAAVEDRA MANRIQUE\_D  
IAZ PEREZ (3era rev).pdf**

AUTOR

**SAAVEDRA MANRIQUE / DIAZ PEREZ**

RECuento de palabras

**5865 Words**

RECuento de caracteres

**30533 Characters**

RECuento de páginas

**37 Pages**

Tamaño del archivo

**453.4KB**

Fecha de entrega

**May 8, 2023 1:45 PM GMT-5**

Fecha del informe

**May 8, 2023 1:46 PM GMT-5**

● **25% de similitud general**

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

- 26% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

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

## **DEDICATORIA**

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él hemos logrado concluir la carrera, a nuestros padres quienes siempre estuvieron a nuestro lado brindándonos su apoyo incondicional y consejos que nos motivaron a ser buenas profesionales y a todas aquellas personas que durante estos cinco años estuvieron con nosotras apoyándonos y logrando que este sueño se haga realidad.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana por darnos la oportunidad de crecer como profesionales en sus cálidas aulas. A los docentes por brindarnos conocimientos que nos ayudaron a crecer como personas y profesionales.

Agradecemos también a nuestro asesor Lic. Adm. Gilbert Roland Alvarado Arbildo, por habernos guiado en este proyecto, en base a su experiencia y sabiduría, a Cristopher Alvarado por la paciencia para guiarnos durante todo el desarrollo de la tesis.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>2</b>
1.1. Antecedentes	2
1.2. Bases Teóricas	4
1.3 Definición de términos básicos	8
<b>CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>10</b>
2.1. Formulación de la hipótesis	10
2.2. Variables y su operacionalización	10
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGIA</b>	<b>14</b>
3.1 Diseño metodológico	14
3.2. Diseño muestral	15
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.	15

3.4. Procesamiento y análisis de la información	16
3.5 Aspectos éticos	16
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	17
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b>	31
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES</b>	32
<b>CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES</b>	34
<b>CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	35
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumentos de recolección de datos	
3. Consentimiento informado	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla N° 1 Resumen de procesamiento de casos Variable 1: Clima Organizacional	17
Tabla N° 2 Prueba de confiabilidad Variable 1: Clima Organizacional	17
Tabla N° 3 Resumen de casos procesados Variable 2: Desempeño laboral	18
Tabla N° 4 Prueba de confiabilidad de la Variable 2: Desempeño laboral	18
Tabla N° 5 Correlación de las variables	19
Tabla N° 6 Correlación de la hipótesis específica 1	20
Tabla N° 7 Correlación de la hipótesis específica 2	21
Tabla N° 8 Correlación de la hipótesis específica 3	21
Tabla N° 9 Correlación de la hipótesis específica 4	22
Tabla N° 10 Categorías de la variable 1: Clima organizacional	24
Tabla N° 11 Categorías de la Dimensión 1: Realización Personal	25
Tabla N° 12 Categorías de la Dimensión 2: Involucramiento Laboral	26
Tabla N° 13 Categorías de la Dimensión 3: Supervisión	27
Tabla N° 14 Categorías de la Dimensión 4: Comunicación	28
Tabla N° 15 Categorías de la Dimensión 5: Condiciones Laborales	29
Tabla N° 16 Categorías de la Variable 2: Desempeño Laboral	30

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico N° 1 Categoría de la variable 1: Clima organizacional	24
Gráfico N° 2 Categorías de la Dimensión 1: Realización Personal	25
Gráfico N° 3 Categorías de la Dimensión 2: Involucramiento Laboral	26
Gráfico N° 4 Categorías de la Dimensión 3: Supervisión	27
Gráfico N° 5 Categorías de la Dimensión 4: Comunicación	28
Gráfico N° 6 Categorías de la Dimensión 5: Condiciones Laborales	29
Gráfico N° 7 Categorías de la Variable 2: Desempeño Laboral	30

## RESUMEN

El objetivo de este estudio es conocer cómo se relacionan el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Transtur, Iquitos 2022. Debido a que se realizará en un momento específico durante el período especificado, esta investigación es del tipo descriptiva correlacional con un diseño no experimental y de corte transversal. Llegamos a la conclusión de que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa en base al valor calculado de la correlación de Pearson de los datos recolectados respecto a las variables 1 y 2, que es igual a 0.942. Además, el valor de sigma bilateral es igual a 0,000 y es inferior a 0,05 por regla de decisión.

**Palabras clave:** clima organizacional y desempeño

## **ABSTRACT**

The objective of this study is to know how the organizational climate and the job performance of the employees of the company Transtur, Iquitos 2022 are related. Because it will be carried out at a specific time during the specified period, this research is of the descriptive correlational type with a non-experimental and cross-sectional design. We conclude that there is a significant correlation between the organizational climate and the work performance of the company's employees based on the calculated value of the Pearson correlation of the data collected regarding variables 1 and 2, which is equal to 0.942. Also, the two-sided sigma value is equal to 0.000 and is less than 0.05 by decision rule.

**Keywords:** organizational climate and performance

## INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa Transtur, Iquitos 2022. El presente trabajo permitirá determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur. Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental con corte transversal porque se realizará en un tiempo determinado durante el periodo indicado. La población está conformada por 17 colaboradores de la empresa. La tesis está estructurada 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 2018 se elaboró una tesis con un enfoque hipotético-deductivo basado en el paradigma cuantitativo y un enfoque positivista, y se diseñó una técnica de encuesta mediante un cuestionario de 33 ítems con 189 empleados de la empresa como población de investigación.

Entre nombramientos, reincorporaciones y relaciones contractuales, se escogieron 92 empleados, a quienes se les entregó un cuestionario para la recolección de datos.

La encuesta analizó la conexión entre la moral y las actitudes y el desempeño laboral. También se determinó qué tan bien se comunicaban los empleados y qué tan productivos eran de la Municipalidad Provincial El Collao llave – 2017 – 2018 y llegó a la conclusión que de acuerdo con la hipótesis y propósito general de la implementación del clima organizacional y fuerza de trabajo del personal municipal están esencialmente relacionados, pues el nivel de vinculación corresponde a 0.893 \*\*, lo que demuestra que existe una relación positiva entre ambos factores. 60,9 empleados expresan que en la Municipalidad Provincial de El Collao llave, la organización. (Ccallo , 2018)

Utilizando como encuesta las variables de clima organizacional y desempeño, se elaboró en el año 2019 un estudio correlacional con enfoque cuantitativo y diseño de investigación no experimental de corte transversal, que en el año 2019 contó con 60 personas laborando

en Servicios Industriales de la Marina Chimbote. De acuerdo con los hallazgos, si existe una relación entre las dos variables, la rho de spearman será de 0,534, lo que indica una correlación positiva significativa con una significación inferior a 0,040 o 0,050 (Gutierrez, Blas, & Crispin , 2019)

En 2019 se realizó un estudio no experimental, correlacional y transversal, ya que el objetivo era determinar si existía relación entre las variables y desarrollar un método de encuesta con preguntas preescritas en lugar de buscar cambios entre las variables. Con un total de 31 preguntas y 155 empleados como población de estudio, se cubren las dimensiones de cada variable. Se determinó que los componentes de la variable clima organizacional tienen un impacto significativo en el desempeño de los empleados. Esto se demostró al observar la correlación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral, la cual produjo una correlación positiva de 0.664 y un valor de ( $p=0.02$ ); estos resultados apoyaron la hipótesis alternativa de que existe una correlación entre las dos variables, demostrando que existe una relación entre estas variables. (Guerra, 2019)

En 2019 se desarrolló una tesis de correlación no experimental con enfoque cuantitativo y técnica de encuesta para cada variable. Se utilizó una escala tipo Likert para calificar cada uno de los 20 ítems de la encuesta de clima organizacional (siempre, casi siempre, a veces, muy pocas veces y nunca). Como población de investigación contó con 20 empleados. Se determinó que la correlación era positiva e igual a 0,397. Es

claro a partir de esta correlación de variables que el desempeño mejora a medida que lo hace el clima organizacional. También demuestran el hecho de que los empleados ocasionalmente tienen mucha capacidad. bien. Se confirma que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el objetivo general. (Jave, 2019)

## **1.2. Bases Teóricas**

### **a) Clima Organizacional**

La atmósfera interna que impregna la fuerza laboral de la organización se conoce como el clima organizacional y tiene un impacto significativo en los niveles de motivación de los empleados, así como en la efectividad de sus servidores.

El término "clima organizacional" se refiere específicamente a los elementos motivadores del ambiente de trabajo, o las características de la empresa que fomentan diversas formas de motivación en sus empleados.

La satisfacción de las necesidades personales de los miembros y el aumento de la moral, por lo tanto, indican un clima organizacional favorable. Si sus necesidades causan frustración, es perjudicial. (Chiavenato I. , 2009)

En el análisis de los Lineamientos (Palma Carrillo, 2004) la escala CLSPC, que es un instrumento basado en el escape tipo Likert, contiene en su versión un total de 50 ítems, que ahondan en la variable clima laboral definida como "percepciones de los empleados empleados sobre su entorno de trabajo y aspectos relacionados".

Enfatiza que cinco factores que ayudan a definir el clima organizacional en el que vive una persona pueden usarse para medir las dimensiones que afectan el clima organizacional y el comportamiento de los empleados:

**1. Realización personal y autorrealización:** Se definen como el proceso mediante el cual un empleado evalúa las oportunidades que le brinda su empleador o lugar de trabajo para crecer tanto personal como profesionalmente en relación con una determinada actividad y a largo plazo.

**2. Involucramiento laboral:** Se refiere a la dedicación de un miembro a los valores y metas organizacionales de la empresa, así como al cumplimiento de dichas metas y su excelente desempeño laboral, lo cual se demuestra en sus rutinas diarias positivas.

**3. Supervisión:** El proceso mediante el cual se transmiten las calificaciones de los socios en cuanto a su nivel de funcionalidad e importancia a sus jefes inmediatos, así como el hecho de que los marcos de gestión se manejen en la operación diaria. La mayoría de los colaboradores se tensan en mayor o menor grado cuando hay un seguimiento constante, lo que incide en que el producto del trabajo mejore o no.

**4. Comunicación:** Se dice que la comunicación interna dentro de una organización tiene cierto nivel de fluidez, claridad, velocidad, precisión y consistencia. La comunicación efectiva es posible gracias a la adopción de buenas prácticas de comunicación por parte de todos los miembros del equipo. Por el contrario, cuando la comunicación involucra múltiples líneas de mando, se obtienen bajos rendimientos porque se pierde el

contacto directo con los demás a través de una variedad de canales, lo que obstruye la comunicación efectiva.

**5. Condiciones laborales:** Es cuando una empresa u organización efectivamente proporciona o no los elementos materiales, psicosociales y económicos necesarios para el desempeño de las tareas diarias que le son encomendadas, de manera que se dispone de los recursos necesarios para promover su funcionamiento y tareas de la mejor manera.

### **Desempeño Laboral**

Esto demuestra que las acciones de un empleado para lograr los objetivos establecidos son una estrategia individual para hacerlo. (Chiavenato I. , 2009)

### **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL:**

El desempeño de las personas se evalúa utilizando criterios predeterminados y verificados.

**Factores actitudinales:** La actitud empresarial disciplinada, la iniciativa, la responsabilidad, las habilidades de seguridad, el discernimiento, la presentación personal, el interés, la creatividad y el éxito son factores relacionados con la actitud.

**Factores operativos:** Liderazgo, trabajo en equipo, calidad, cantidad y precisión del trabajo.

El tema es que los trabajadores motivados, que se preocupan por su trabajo y por la empresa, tienen altas necesidades de crecimiento, disfrutan

participando en la toma de decisiones, son puntuales, no faltan al trabajo y aspiran a un alto desempeño. (Chiavenato I. , 2009)

### **IMPORTANCIA DE LA EVOLUCIÓN DEL DESEMPEÑO:**

El crecimiento de la actividad es crucial para el crecimiento de la gestión porque permite la implementación de nuevas políticas de compensación, la identificación de las fortalezas y debilidades de los colaboradores y ayuda a elegir la ubicación de la empresa. personal, permite el descubrimiento de errores en la planificación del trabajo, ayuda en la identificación de problemas personales que tienen un impacto en la forma en que un empleado realiza su tarea y permite el conocimiento y la comunicación con los empleados sobre cómo realizan su trabajo. (Chiavenato I. , 2009)

### **DESEMPEÑO DE LA ORGANIZACIÓN**

La estrategia de una organización tiene una serie de efectos sobre el comportamiento.

1. Las decisiones estratégicas están determinadas por decisiones estratégicas. Los objetivos de una organización, la asignación de recursos, las tareas clave, así como sus bienes, servicios y mercados, están determinados por decisiones estratégicas. El plan ayuda a determinar qué es lo más importante para la organización.

2. El diseño organizacional está influenciado por elecciones estratégicas. En la práctica, el diseño organizacional funciona de manera similar a una estrategia, lo que significa que la planificación depende y se ve

afectada por la estrategia. Los cambios en la estructura organizativa son necesarios para los cambios estratégicos.

3. Las dinámicas de poder de la organización influyen y son influidas por las decisiones estratégicas. Las dinámicas de poder, la política organizacional y los conflictos entre individuos y grupos son todos temas cubiertos por la estrategia organizacional. Como el grupo tiene más influencia en la definición de la estrategia a medida que se fortalece, la relación entre estrategia y poder es recíproca.

4. Las decisiones que se toman con respecto a la estrategia y el diseño de la organización afectan el desempeño. Las decisiones tomadas por individuos, grupos o sistemas son interdependientes y contribuyen a la eficacia de la organización. (Chiavenato I. , 2009)

### **1.3 Definición de términos básicos**

#### **a) Clima organizacional**

Es el resultado de cómo los individuos diseñan los procesos de interacción social. Además de su entorno o entorno interno, dicho proceso está influenciado por sus sistemas de valores, actitudes y creencias. Las interacciones de las personas permiten el desarrollo de entendimientos que, desde su origen, configuran rasgos tanto en la organización como un todo como en quienes la integran. (Méndez Álvarez, 2006)

## **b) Comunicación**

Como resultado de la actividad humana, es un proceso de comunicación social que involucra señales y sistemas de signos. Los hombres expresan sus necesidades, deseos, estándares, emociones, etc. en el intercambio de información. (Gonzáles, Mitjás, & Bezerra, 2016)

## **c) Desempeño laboral**

Es el nivel de desempeño que exhibe un trabajador durante un período de tiempo determinado para cumplir con los objetivos establecidos por su empleador u organización. Las metas de la organización se logran como resultado del desempeño o comportamiento de los empleados. (Bohórquez Angulo & Vásquez Rosal, 2002)

## **d) Motivación**

"Motivación. Motive es de donde viene, y motive es de donde viene también el verbo latino moveré, motum, que es de donde viene mobile, motor, etc. En este contexto, la palabra se refiere a una fuerza motriz psicológica. Es se describe como el conjunto de factores que dan cuenta del comportamiento de cada persona, incluidos sus mecanismos de control de impulsos, necesidades, intereses, metas y deseos (Restrepo, 2015)

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1. Formulación de la hipótesis**

#### **Hipótesis General**

Existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Transtur, 2022

#### **Hipótesis Específicos**

1. Existe relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.
2. Existe relación directa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.
3. Existe relación directa entre la supervisión y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.
4. Existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.
5. Existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

### **2.2. Variables y su operacionalización**

- A.** Variable 1: Clima organizacional se describe como “una cualidad o característica del entorno de una organización que es percibida o experimentada por sus miembros y que influye en su comportamiento” (variable 1). De manera similar a lo que dice (Toro, 2010) “el clima organizacional da cuenta de efectos significativos sobre la motivación,

la satisfacción o la productividad; se determina en función del servicio, la edad, el sexo y las condiciones de trabajo". También se puede decir que el clima organizacional actúa como mediador entre la realidad social y orgánica de la empresa y el comportamiento individual.

**B.** Variable 2: Desempeño laboral según lo informado por (Chiavenato I. , 2009) define el desempeño laboral como: "Comportamiento del empleado para lograr las metas establecidas; es parte de una estrategia individual para alcanzar las metas. A la luz de esto, se puede decir que "el desempeño laboral es un conjunto de actividades que mejoran la productividad de los empleados que se dedican a lograr metas y estrategias establecidas. También se describe como "cumplimiento del mandato asociado con su visión y metas u objetivos".

### Operacionalización

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	indicadores		Categoría	Valores	Medio de verificación
Clima Organizacional	“Es una cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta” (Chiavenato I. , 2011)	Cuantitativo	Realización personal	Ítem 1,2,3,4	Ordinal	Totalmente en desacuerdo	(1)	Encuesta
			Involucramiento laboral	Ítem 5,6,7,8				
			Supervisión	Ítem 9,10,11				
			Comunicación	Ítem 12,13,14				
			Condiciones laborales	Ítem 15,16,17				
			Responsabilidad	Ítem 21,22,23				
			Liderazgo y trabajo en equipo	Ítem 24,25,26,27				
						En Desacuerdo	(2)	
						Indiferente	(3)	
						De acuerdo	(4)	
						Totalmente de acuerdo	(5)	

<b>Variables</b>	<b>Definición</b>	<b>Tipo por su naturaleza</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>		<b>Categoría</b>	<b>Valores</b>	<b>Medio de verificación</b>
Desempeño Laboral	“La manera como se comporta el trabajador para el logro de los objetivos fijados; éste forma parte de la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato I. , 2017)	Cuantitativo	Motivación	Ítem 18,19,20	Ordinal	<b>Totalmente en desacuerdo</b>  <b>En Desacuerdo</b>  <b>Indiferente</b>  <b>De acuerdo</b>  <b>Totalmente de acuerdo</b>	(1)  (2)  (3)  (4)  (5)	Encuesta
			Responsabilidad	Ítem 21,22,23				
			Liderazgo y trabajo en equipo	Ítem 24,25,26,27				
			Formación y desarrollo personal	Ítem 28,29,30,31				

## CAPÍTULO III: METODOLOGIA

### 3.1 Diseño metodológico

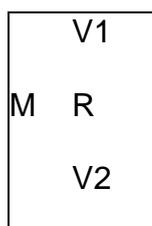
#### Tipo de Investigación

Este estudio es un ejemplo de correlación descriptiva porque explicamos la relación entre las variables, específicamente, cómo la cultura de la organización afecta la productividad de los empleados de Transtur.

#### Diseño de la Investigación

El diseño transversal no experimental es aquel que se basa únicamente en la observación de variables y sus relaciones y se lleva a cabo en un momento específico durante un período de tiempo predeterminado porque describimos el contexto en el que se enfoca nuestro problema. (Hérendez Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Su estructura organizativa es la siguiente:

#### Diseño descriptiva – correlacional



#### Dónde:

**M:** Muestra, colaboradores de la empresa Transtur

**V1:** Clima organizacional

**V2:** Desempeño Laboral

$r$  = relación entre variables

### **3.2. Diseño muestral**

#### **Población de estudio**

La población está conformada por 17 empleados de la empresa Transtur.

#### **Muestra**

Dado que es una muestra pequeña al tener en cuenta toda la plantilla de la empresa Transtur, son 17 colaboradores en total.

#### **Muestreo**

Todos los colaboradores serán encuestados como parte de la única encuesta que se realizará dentro de la empresa Transtur.

### **3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.**

#### **Técnica**

La encuesta se utilizó como una técnica de recopilación de datos cuidadosamente pensada porque las medidas o conceptos derivados de un problema predefinido se obtuvieron a través de cuestionarios de encuestas a los empleados.

#### **Instrumento**

La herramienta de recopilación de datos es:

Cuestionario con calificaciones para cada pregunta:

1	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
2	<b>En desacuerdo</b>
3	<b>Indiferente</b>
4	<b>De acuerdo</b>
5	<b>Totalmente de acuerdo</b>

### **3.4. Procesamiento y análisis de la información**

La información recolectada por el dispositivo fue organizada y sistematizada de acuerdo a cada dimensión e indicador utilizando hojas de cálculo (Excel), Microsoft Excel.

### **3.5 Aspectos éticos**

En cada etapa del proceso de investigación, se toman decisiones para garantizar el calibre de la investigación. El documento fue escrito con respeto por los derechos de autor y la propiedad intelectual de otros; las ideas o conceptos tomados de otros autores se anotan en el texto con citas o paráfrasis, y se proporciona una lista completa de fuentes al final del documento. El propósito de usar un manual de estilo APA es reconocer al autor original y dirigir al lector hacia esa fuente si desea ampliar el tema en cuestión. En cuanto a la descripción de la variable y el análisis de las dimensiones e indicadores, se utiliza la objetividad y la honestidad para explicar y comprender los hechos investigados en este estudio. Dado que los instrumentos se destruyen después del procesamiento de datos, los resultados son privados y solo con fines educativos.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Al organizar primero los datos en tablas ordenadas en Excel y luego transferir los datos al software estadístico SPSS, pudimos obtener los resultados que se muestran a continuación. Las tablas y gráficos que se crearon como resultado se muestran a continuación y son consistentes con la conclusión. detalles y estadísticas para las variables 1 y 2.

evaluación de confiabilidad variable.

### Prueba de confiabilidad de las variables

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

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	17	100,0

Los 17 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
,955	17

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 0.955.

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

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	17	100,0

De acuerdo con la Tabla 3, cada uno de los 17 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
,892	14

La Tabla 4 demuestra que el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach calculado con los datos recopilados está representado por un valor de 0,892; 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<sub>a</sub>**= Existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Transtur, 2022.

**Tabla N° 5 Correlación de las variables**

		V1 Clima organizacional	V2 Desempeño laboral
V1 Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,942**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,942**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

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 0,942\*\*; esto nos dice que la variable 1 y la variable 2 tienen una correlación positiva muy fuerte. 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 de los colaboradores en la empresa Transtur, Iquitos 2022.

### **Correlación de las hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica**

**$H_0$** = Existe relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

**H<sub>a</sub>**= No existe relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

### **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 0,166, lo que indica que existe una correlación positiva muy débil entre la variable 1 de la dimensión 1 y la variable 2. Por otro lado, su valor sigma (bilateral) es 0,524, lo que indica un grado insignificante;

		D1 Realización Personal	V2 Desempeño laboral
D1 Realización Personal	Correlación de Pearson	1	,166
	Sig. (bilateral)		,524
	N	17	17
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,166	1
	Sig. (bilateral)	,524	
	N	17	17

de acuerdo con la regla de decisión, si el valor de Sigma calculado es superior a 0,05, se acepta H<sub>0</sub>. La conclusión de que no existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

### **Hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>**= No existe relación directa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

**H<sub>a</sub>**= Existe relación directa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

**Tabla N° 7 Correlación de la hipótesis específica 2**

		D2 Involucramiento Laboral	V2 Desempeño laboral
D2 Involucramiento Laboral	Correlación de Pearson	1	,922**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,922**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

Según la Tabla 7, si el valor sigma calculado es inferior a 0,05, se acepta  $H_a$ . Si el valor sigma 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 involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

### Hipótesis específica 3

$H_0$ = No existe relación directa entre la supervisión y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

$H_a$ = Existe relación directa entre la supervisión y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

**Tabla N° 8 Correlación de la hipótesis específica 3**

		D3 Supervisión	V2 Desempeño laboral
D3 Supervisión	Correlación de Pearson	1	,843**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,843**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

La Tabla 8 indica que el valor de correlación de Pearson calculado a partir de los datos recopilados de la encuesta es 0,843\*\*; 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 sigma (bilateral) igual a 0.000, lo que indica un grado significativo; Según la Regla de Decisión, si el valor sigma 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 la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

#### Hipótesis específica 4

$H_0$ = No existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

$H_a$ = Existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

**Tabla N° 9 Correlación de la hipótesis específica 4**

		D4 Comunicación	V2 Desempeño laboral
D4 Comunicación	Correlación de Pearson	1	,842**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,842**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

La Tabla 9 indica que el valor de correlación de Pearson calculado a partir de los datos recopilados de la encuesta es 0,842\*\*; esto nos dice que la dimensión 4 de la variable 1 y la variable 2 tienen una correlación positiva considerable; por otro lado, tiene un valor sigma (bilateral) igual a 0.000, lo que indica un grado significativo; Según la Regla de Decisión, si el valor sigma calculado es inferior a 0,05, se aceptará  $H_a$ . En base al

valor obtenido se puede afirmar que se acepta la hipótesis: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

### Hipótesis específica 5

**H<sub>0</sub>**= No existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

**H<sub>a</sub>**= Existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

**Tabla N° 10 Correlación de la hipótesis específica 5**

		D5 Condiciones Laborales	V2 Desempeño laboral
D5 Condiciones Laborales	Correlación de Pearson	1	,893*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,893*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

La Tabla 10 indica que el valor de correlación de Pearson calculado a partir de los datos recopilados durante el estudio es 0,893\*\*; esto nos dice que la dimensión 5 de la variable 1 y la variable 2 tienen una correlación positiva considerable; por otro lado, tiene un valor sigma (bilateral) igual a 0.000, lo que indica un grado significativo; De acuerdo con la Regla de Decisión, si el Valor Sigma calculado es inferior a 0,05, se aceptará Ha. En base al valor obtenido podemos afirmar que se acepta la hipótesis:

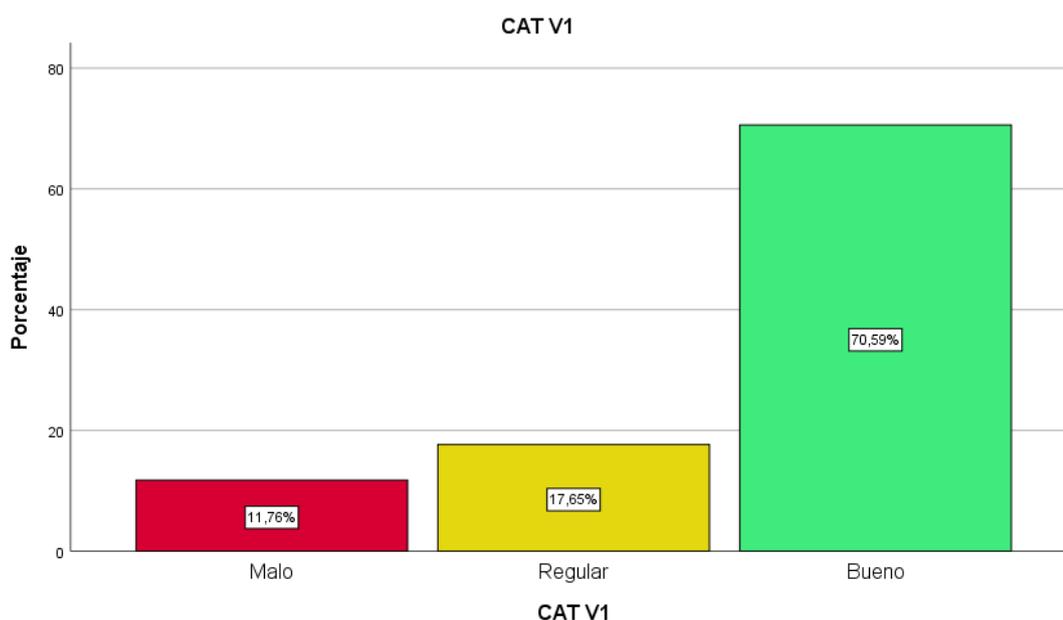
Existe relación significativa entre condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

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

**Tabla N° 10 Categorías de la variable 1: Clima organizacional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	11,8	11,8	11,8
	Regular	3	17,6	17,6	29,4
	Bueno	12	70,6	70,6	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

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

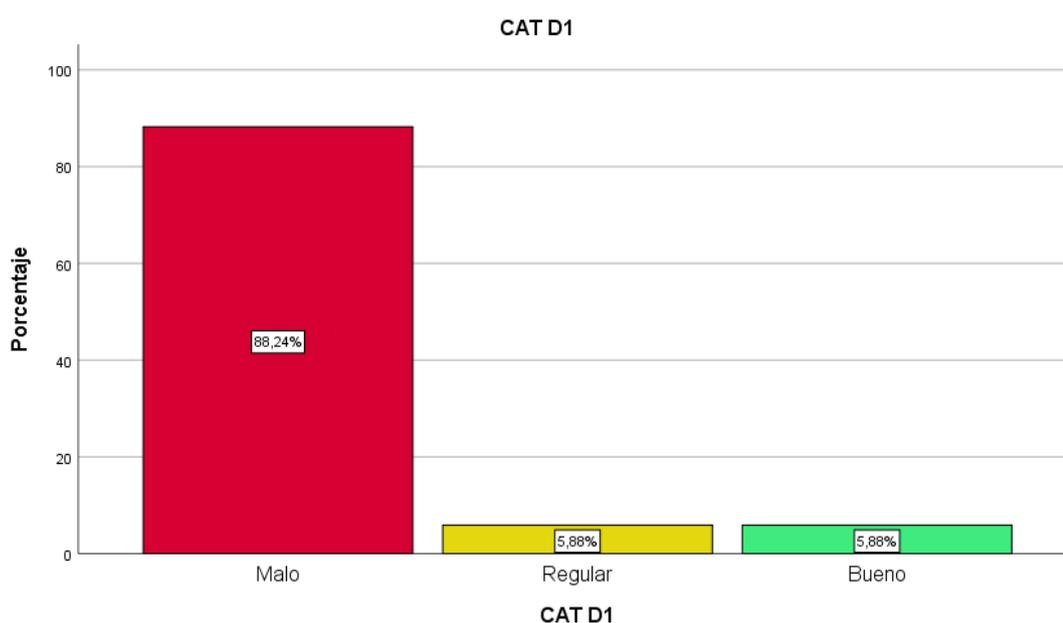


La Tabla 10 y el Gráfico 1 muestran que con el promedio calculado de las respuestas de las personas que contestaron la encuesta, la variable 1 Clima organizacional corresponde al 70.59 por ciento de 12 personas que consideran que el clima organizacional de la empresa es bueno, también el 17.65 por ciento a 3 personas que lo consideran “regular” y el 11.76 por ciento que representa a 2 encuestados que está en la categoría mala.

**Tabla N° 11 Categorías de la Dimensión 1: Realización Personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	15	88,2	88,2	88,2
	Regular	1	5,9	5,9	94,1
	Bueno	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

**Gráfico N° 2 Categorías de la Dimensión 1: Realización Personal**

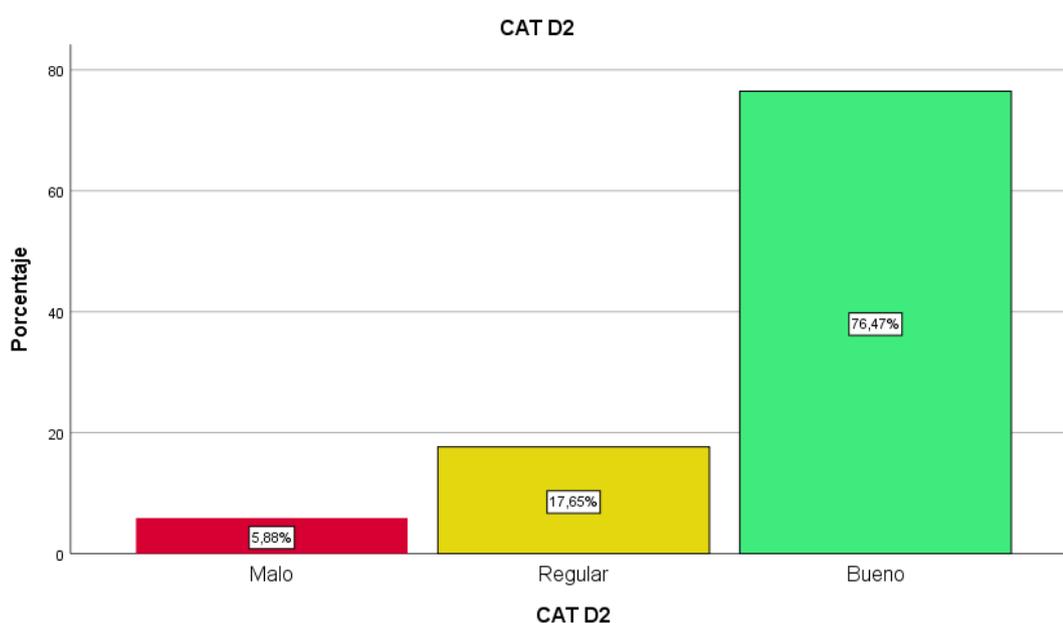


De acuerdo con la Tabla 11 y el Gráfico 2, el 88,24 por ciento, o 15 personas, cree que el desempeño personal de la empresa es pobre, el 5,88 por ciento, o 1 persona, cree que está en el rango "regular", y el 5,88 por ciento, o 1 persona, cree que está en el rango "bueno". cree que está en la categoría buena. Estos hallazgos se basan en el promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas para la dimensión 1 Realización personal.

**Tabla N° 12 Categorías de la Dimensión 2: Involucramiento Laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	5,9	5,9	5,9
	Regular	3	17,6	17,6	23,5
	Bueno	13	76,5	76,5	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

**Gráfico N° 3 Categorías de la Dimensión 2: Involucramiento Laboral**

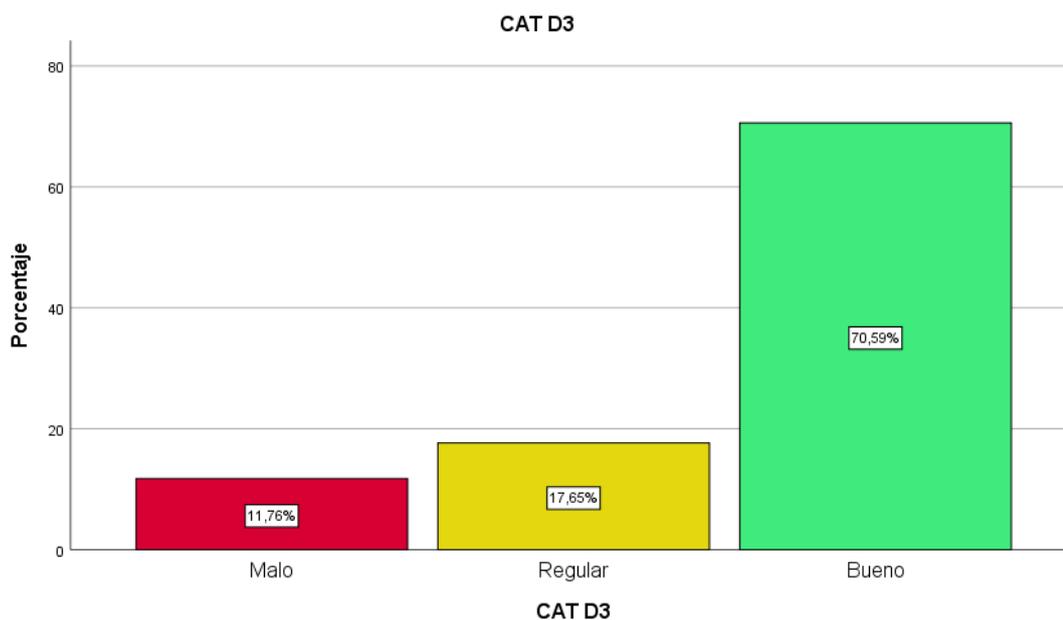


La Tabla 12 y la Gráfica 3 muestran que con el promedio calculado de las respuestas de las personas que respondieron la encuesta de la dimensión 2 de involucramiento laboral, el 76.47 por ciento correspondiente a 13 personas considera que la involucración laboral de la empresa es buena, y el 17.65 por ciento que corresponde a 3 personas, considera que está en el rango de “regular” y el 5.88 por ciento que representa 1 persona, está en la categoría mala.

**Tabla N° 13 Categorías de la Dimensión 3: Supervisión**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	11,8	11,8	11,8
	Regular	3	17,6	17,6	29,4
	Bueno	12	70,6	70,6	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

**Gráfico N° 4 Categorías de la Dimensión 3: Supervisión**

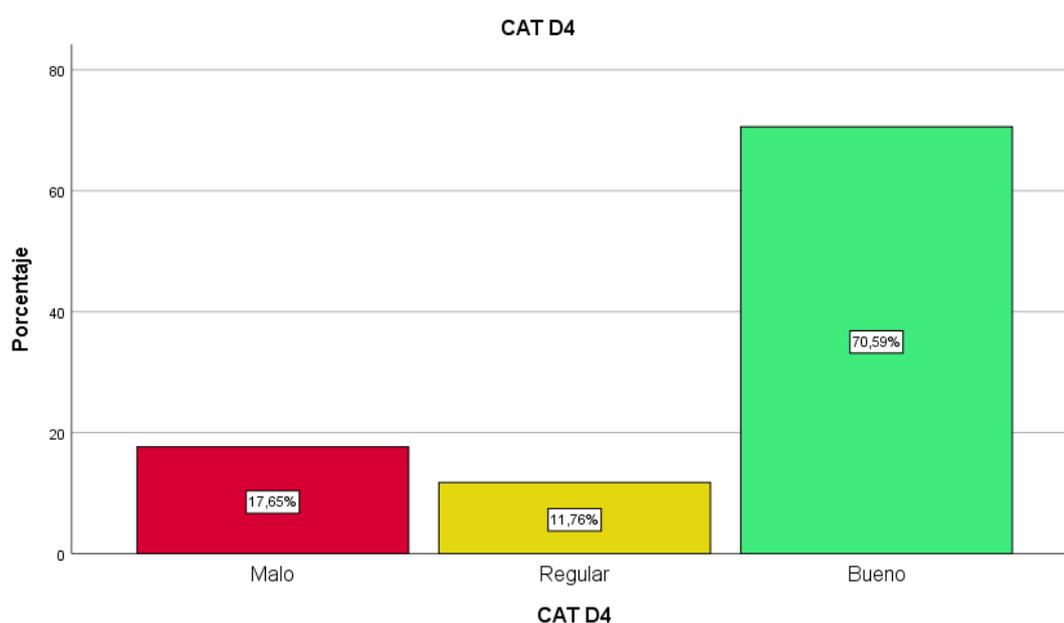


La Tabla 13 y el Gráfico 4 demuestran que, según el promedio calculado de las calificaciones de los encuestados para la dimensión 3 Supervisión, 12 encuestados, o el 70,59 por ciento, piensan que la supervisión de la empresa es buena, tres encuestados, o el 17,65 por ciento, piensan que es "regular, y dos encuestados, o el 11,76 por ciento, piensan que está en la categoría "malo".

**Tabla N° 14 Categorías de la Dimensión 4: Comunicación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	17,6	17,6	17,6
	Regular	2	11,8	11,8	29,4
	Bueno	12	70,6	70,6	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

**Gráfico N° 5 Categorías de la Dimensión 4: Comunicación**

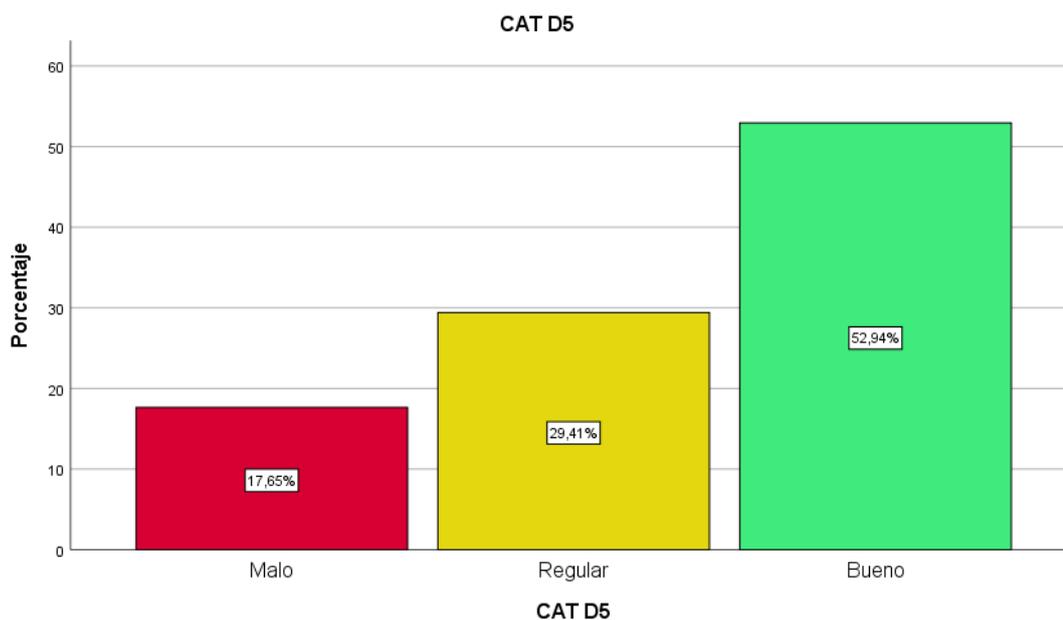


La Tabla 14 y el Gráfico 5 demuestran que, según el promedio calculado de las calificaciones de los encuestados para la dimensión 4 Comunicación, 12 encuestados (o el 70,59 %), 2 encuestados (o el 11,76 %) y 3 encuestados (o el 17,65 %), respectivamente, creen que la comunicación de la empresa es buena, en el rango de "regular", y 3 encuestados (o el 17,65%) cree que es mala.

**Tabla N° 15 Categorías de la Dimensión 5: Condiciones Laborales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	17,6	17,6	17,6
	Regular	5	29,4	29,4	47,1
	Bueno	9	52,9	52,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

**Gráfico N° 6 Categorías de la Dimensión 5: Condiciones Laborales**

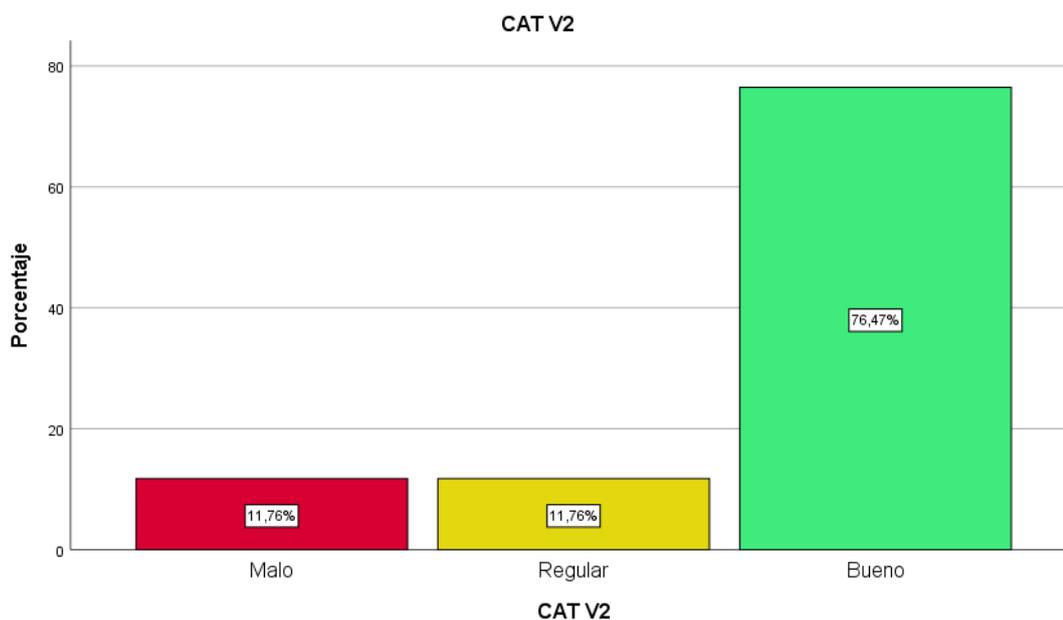


La tabla 15 y el Gráfico 6 muestran que, para el promedio calculado de las respuestas de los encuestados, en cuanto a la dimensión 5 Condiciones laborales, el 50,94 por ciento que corresponde a 9 personas considera que las condiciones laborales de la empresa son buenas, otro 29,41 por ciento que corresponde a 5 personas, considera que se encuentra en el rango de “regular” y el 17,65 por ciento que representa a 3 personas, se encuentra en la categoría mala.

**Tabla N° 16 Categorías de la Variable 2: Desempeño Laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	11,8	11,8	11,8
	Regular	2	11,8	11,8	23,5
	Bueno	13	76,5	76,5	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

**Gráfico N° 7 Categorías de la Variable 2: Desempeño Laboral**



La Tabla 16 y el Gráfico 7 demuestran que, con base en el promedio calculado de las calificaciones de los encuestados para la variable 2 Desempeño Laboral, 13 encuestados, o el 76,47 por ciento, piensan que el desempeño laboral de la empresa es bueno, 2 encuestados, o el 11,76 por ciento, piensan que está en el rango "regular" y 2 encuestados, o el 11,76 por ciento, piensan que está en el rango "malo".

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Basado en la tesis de (Ccallo , 2018) llego a la conclusión que en su investigación el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la provincia de El Collao llave - 2017 - 2018 están fundamentalmente relacionados, pues el grado de asociación corresponde a  $0.893^{**}$ , indicando una correlación positiva altamente significativa entre estos dos factores.

De acuerdo con la investigación de (Gutierrez, Blas, & Crispin , 2019) si existe una relación entre las dos variables, el resultado final es una rho de Spearman de 0.534, lo que indica que existe una correlación positiva considerable y una significancia de 0.040 es menos de 0.050.

De igual forma, (Guerra, 2019) determinó que existe una correlación positiva de 0.664 y un valor de ( $p=0.042$ ) entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral, demostrando que existe relación entre estas variables.

Este es diferente a los tres casos sugeridos en los antecedentes de nuestra investigación porque encontramos, mediante el uso de la estadística y el coeficiente de correlación de Pearson, que las variables clima organizacional y desempeño laboral tienen una correlación positiva muy fuerte y significativa según el coeficiente, correspondiente a hasta 0,942; Por otro lado, la categoría de la variable 1 es buena en el 70% de la población y desempeño laboral.

## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Llegamos a la conclusión que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transtur Iquitos 2022 en base al valor calculado de la correlación de Pearson de los datos recolectados respecto a las variables 1 y 2 que es de 0.942; además, el valor sigma bilateral es igual a 0,000, que según la regla de decisión es inferior a 0,05. En cuanto a las hipótesis particulares, las conclusiones son las siguientes:

1. Según la regla de decisión, llegamos a la conclusión de que no existe una relación significativa entre la Realización Personal y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022. 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 0.166 y el valor sigma bilateral igual a 0.524, siendo mayor a 0.05.
2. Llegamos a la conclusión de que existe una relación significativa entre la implicación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transtur, Iquitos 2022 en base al valor de correlación de Pearson calculado de 0,922 y el valor de sigma bilateral de 0,000, ambos inferiores a 0,05.
3. Se calcula la correlación de Pearson para determinar la relación entre la dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2 igual a 0.843 y el valor de sigma bilateral igual a 0.000 siendo menor a 0.05; Por regla de decisión concluimos que existe una relación significativa

entre la Supervisión y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.

4. El valor de correlación de Pearson calculado para determinar la relación entre la dimensión 4 de la variable 1 y la variable 2 es igual a 0,842 y el valor de sigma bilateral igual a 0,000, siendo inferior a 0,05; Por regla de decisión concluimos que existe una relación significativa entre la Comunicación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.
5. Llegamos a la conclusión de que existe una correlación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transtur, Iquitos 2022, con base en el valor de correlación de Pearson calculado para evaluar la relación entre la dimensión 5 de las variables 1 y 2. El valor sigma bilateral es igual a 0,000 y es inferior a 0,05.

## CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Asesoramos a los líderes de equipo para que reciban formación sobre las cualidades de un entorno de trabajo idóneo para la realización personal. Esto les permitirá adoptar buenos hábitos de trabajo para mejorar las condiciones de trabajo de su personal, fomentando un ambiente propicio para el desempeño laboral y manteniéndolo al ritmo más rápido posible.

En cuanto a los consejos proporcionados por las conclusiones particulares:

1. La mejor manera de inspirar a los trabajadores es brindándoles capacitación que los ayude a avanzar en sus carreras.
2. Aconsejamos considerar el potencial de ofrecer incentivos a los empleados para mejorar la participación laboral y el desempeño en sus tareas diarias.
3. En lugar de centrarse en los posibles errores de los empleados, recomendamos a los gerentes que sean más comprensivos y se mantengan alejados de las situaciones incómodas.
4. Para ayudar a los trabajadores a sentirse respaldados en sus esfuerzos por realizar su trabajo de manera más eficaz, recomendamos a los gerentes que mejoren la comunicación con los miembros del personal.
5. Para mejorar el desempeño laboral, sugerimos actualizar la flota y aumentar la seguridad.

## CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

Bohórquez Angulo, B. M., & Vásquez Rosal, D. (2002). Estudio comparativo de la satisfacción del cliente interno con respecto a la calidad del servicio de la gestión de Recursos Humanos en dos empresas de trabajo temporal, ubicadas en el área metropolitana de Caracas. Caracas.

Ccallo , M. (2018). Tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el collao ilave - 2017 – 2018”. Universidad Nacional del Antiplano, Tesis Pre Grado. Puno. Obtenido de <https://1library.co/document/qmjeke8q-clima-organizacional-desempeno-laboral-trabajadores-municipalidad-provincial-collao.html>

Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (novenno ed.). Mexico: Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.

Gonzáles, F., Mitjás, A., & Bezerra, M. (julio-diciembre de 2016). Psicología en la educación: Implicaciones de la subjetividad en una perspectiva cultural-histórica. Revista Puertorriqueña de Psicología, Vol. 27(Núm. 2), Pág. 260-274. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2332/233247620005.pdf>

Guerra, J. (2019). tesis: “clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consorcio comercial sudamericana, huancayo 2019”, Universidad Continental, trabajo de investigación Pre grado. huancayo. Obtenido de <https://1library.co/document/zg84287y-organizaciona-desempeno-laboral-trabajadores-consorcio-comercial-sudamericana-huancayo.html>

Gutierrez, R., Blas, K., & Crispin , L. (2019). tesis “clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la empresa de servicios industriales de la marina chimbote – 2019”. Chimbote.

Hé Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Primera ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

Jave, F. (2019). tesis “Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en los colaboradores de la I.E. Los Rosales N°82011 - Cajamarca 2019”. Cajamarca.

Méndez Álvarez, C. E. (2006). Clima Organizacional: El IMCOC un método de análisis para su intervención. Bogota, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.

Palma Carrillo, S. (2004). Escala Clima Laboral CL- SPC. Lima, Perú.  
Obtenido de [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC)

Restrepo, H. (2015). Clima organizacional y productividad en las empresas u  
organizaciones. Colombia. Obtenido de  
<http://hdl.handle.net/10654/7172>

Toro, F. (2010). Clima Organizacional (2da ed.). Medellín: Cincel.

# **ANEXOS**

## 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO DE DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO	INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSTUR, A SETIEMBRE 2021	<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022?</p> <p><b>Específicos</b> -. ¿Cuál es la relación entre la realización personal con el desempeño laboral en la empresa Transtur, Iquitos 2022? ¿Cuál es la relación entre involucramiento laboral con el desempeño laboral de la empresa Transtur, Iquitos 2022? ¿Cuál es la relación entre supervisión con el desempeño laboral de la empresa Transtur, Iquitos 2022? ¿Cuál es la relación entre comunicación con el desempeño laboral de la empresa Transtur, Iquitos 2022? ¿Cuál es la relación entre condiciones laborales con el desempeño laboral de la empresa Transtur, Iquitos 2022?</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación que existe entre clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa Transtur, Iquitos 2022.</p> <p><b>Específicos</b> - Describir la relación que existe entre realización personal con desempeño laboral en la empresa Transtur, Iquitos 2022 - Establecer la relación entre involucramiento laboral con desempeño laboral en la empresa Transtur, Iquitos 2022 - Determinar la relación entre supervisión con desempeño laboral en la empresa Transtur, Iquitos 2022. - Establecer la relación entre comunicación con desempeño laboral en la empresa Transtur, Iquitos 2022. - Describir la relación entre condiciones laborales con desempeño laboral en la empresa Transtur, Iquitos 2022</p>	<p><b>General</b> Existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Transtur, 2022</p> <p><b>Específicas</b> - Existe relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022. - Existe relación directa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022. - Existe relación directa entre la supervisión y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022. - Existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022. - Existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022.</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental, transversal</p>	<p><b>Población:</b> La población está conformada por 20 colaboradores de la empresa Transtur.</p> <p><b>Muestra:</b> Todos los colaboradores de la empresa Transtur que laboran durante el año 2022 está conformado por 20 colaboradores, por ser una muestra pequeña se considera a todos.</p> <p><b>Procesamiento de Datos:</b> Los datos que se recolectarán a través del instrumento que serán procesados a través de cálculo (Excel), el programa Microsoft Excel para tabular y sistematizar de acuerdo a cada dimensión e indicador.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TRANSTUR

**Objetivo:** Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Sudamericana durante el año 2019.

**Confidencialidad:** La información proporcionada en el presente cuestionario será utilizada para fines académicos y su contenido será tratado en forma confidencial.

#### Información general

Edad : \_\_\_\_\_ Género : Masculino  Femenino  Años de labor: \_\_\_\_\_

Carrera profesional u oficio : \_\_\_\_\_

#### Instrucciones:

A continuación, por favor conteste las siguientes preguntas marcando con un aspa (x) en la alternativa que mejor exprese su opinión.

N°	VARIABLE 1 : CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Realización Personal</b>						
1	¿Existen oportunidades de progreso en la empresa?					
2	¿Su jefe inmediato brinda apoyo para superar obstáculos en el trabajo?					
3	¿Su jefe inmediato se interesa por el éxito de los empleados?					
4	¿Los métodos de trabajo mejoran continuamente en la empresa?					
<b>Dimensión 2: Involucramiento Laboral</b>						
5	¿Participa en definir los objetivos y metas en la empresa?					
6	¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones sobre las actividades diarias?					
7	¿Se siente comprometido con la empresa?					
8	¿Son bien valorados los niveles de desempeño alto?					
<b>Dimensión 3: Supervisión</b>						
9	¿Sus supervisores reconocen los logros obtenidos?					
10	¿Existen controles de actividades y sistemas de seguimientos?					
11	¿Las responsabilidades están claramente definidas?					
<b>Dimensión 4: Comunicación</b>						
12	¿La empresa fomenta y promueve la comunicación interna?					
13	¿Existen suficientes medios o canales de comunicación?					
14	¿La información en su área fluye adecuadamente?					

<b>Dimensión 5: Condiciones Laborales</b>					
15	¿La remuneración está acorde al desempeño y logros?				
16	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?				
17	¿Cuenta con todos los materiales para desarrollar sus actividades?				

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo

<b>N°</b>	<b>VARIABLE 2 : DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión 1: Motivación</b>						
18	¿Se promueven y refuerzan las ideas creativas?					
19	¿Existen motivantes para un buen desempeño laboral?					
20	¿Se siente contento con los resultados que logra en su trabajo?					
<b>Dimensión 2: Responsabilidad</b>						
21	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					
22	¿Puede realizar sus actividades de forma independiente?					
23	¿Asume la responsabilidad y consecuencia de sus acciones?					
<b>Dimensión 3: Liderazgo y Trabajo en Equipo</b>						
24	¿Reacciona de forma adecuada frente a situaciones conflictivas?					
25	¿Valora y respeta las ideas de sus colegas de trabajo?					
26	¿Se muestra atento a los cambios de su entorno?					
27	¿Responde de forma clara y oportuna las dudas de sus colegas?					
<b>Dimensión 4: Formación y Desarrollo Personal</b>						
28	¿Su jefe inmediato promueve las capacitaciones?					
29	¿Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente?					
30	¿Aplica su experiencia, capacidades y conocimientos previos?					
31	¿La empresa contribuye a su formación personal?					

### **3.Consentimiento informado**

Yo ....., acepto participar voluntariamente en el estudio  
**“Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la  
empresa TRANSTUR, 2022”**.

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 Responsable

Lugar y Fecha: