



UNAP



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

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA EMPRESA PUKUNI CONSULTORES Y SERVICIOS
GENERALES S.A.C, IQUITOS 2021”**

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

PRESENTADO POR:

JOSE CARLOS ALVARADO TORRES

JULIO CESAR DEL RISCO TORRES

ASESOR:

Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mg.

IQUITOS, PERÚ

2022



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN

"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°039-CCGyT-FACEN-UNAP-2022

En la ciudad de Iquitos, a los 12 días del mes de mayo del año 2022, a horas: 04:00 p.m. se dio inicio haciendo uso de la plataforma zoom la sustentación pública de la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PUKUNI CONSULTORES Y SERVICIOS GENERALES S.A.C., IQUITOS 2021", autorizado mediante Resolución Decanal N°0749-2022-FACEN-UNAP presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas JOSE CARLOS ALVARADO TORRES y JULIO CESAR DEL RISCO TORRES, para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACION 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, Mg. (Presidente)
Lic.Adm. EMILIO MELÉNDEZ GUERRERO, Mg. (Miembro)
Lic.Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mg. (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 los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 06:15 p.m. del 12 de mayo del 2022, se dio por concluido el acto académico.


Lic.Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.
Presidente


Lic.Adm. EMILIO MELÉNDEZ GUERRERO, Mg.
Miembro


Lic.Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mg.
Miembro


Lic.Adm. DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mg.
Asesor

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

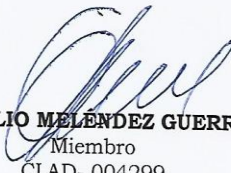
Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO Y ASESOR




Lic. Adm. JAIME RENGLFO PEÑA, Mg.
Presidente
CLAD-18911



Lic. Adm. EMILIO MELÉNDEZ GUERRERO, Mg.
Miembro
CLAD- 004299



Lic. Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mg.
Miembro
CLAD- 006233



Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mg.
Asesor
CLAD- 07161

DEDICATORIA

Dedicamos nuestra tesis a nuestros padres que siempre nos apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económica para poder llegar a ser profesionales de bien.

A nuestros hermanos y demás familiares en general por el apoyo que siempre no brindaron día a día en el transcurso de nuestra vida universitaria.

José Carlos Alvarado Torres y Julio Cesar Del Risco Torres

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos agradecer a nuestros formadores y catedráticos que gracias a sus conocimientos y sabidurías nos ayudaron a llegar a la realización profesional.

Agradecemos también a nuestros compañeros que son parte de nuestras vivencias universitarias y a nuestra alma máter por acogernos en sus instalaciones en este largo camino para llegar a ser profesionales de bien para la sociedad.

José Carlos Alvarado Torres y Julio Cesar Del Risco Torres

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE CUADROS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CÁPITULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Definición de términos Básicos	7
CAPITULO II. HIPOTESIS Y VARIABLES	8
2.1. Formulación de la hipótesis	8
2.2. Variables y su operacionalización	8
CAPITULO III: METODOLOGIA	16
3.1. Tipo y Diseño	16
3.2. Diseño muestral	16

3.3. Procedimiento de recolección de datos.	16
3.4. Procesamiento y análisis de datos	17
3.5. Aspectos éticos	17
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	18
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	38
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	40
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	42
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	43
ANEXO	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumentos de recolección de datos	
3. Consentimiento Informado	
4. Galería de imágenes	

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01 Resumen de procesamiento de casos	18
Cuadro N° 02 Estadística de confiabilidad de la Variable 1: Clima organizacional	18
Cuadro N° 03 Resumen de procesamiento de casos	18
Cuadro N° 04 Estadística de confiabilidad de la Variable 2: Desempeño laboral	19
Cuadro N° 05 correlación de las variables	19
Cuadro N° 06 correlación de la hipótesis específica 1	20
Cuadro N° 07 correlación de las hipótesis específicas 1	20
Cuadro N° 08 correlación de la hipótesis específica 2	21
Cuadro N° 09 correlación de la hipótesis específica 3	22
Cuadro N° 010 correlación de la hipótesis específica 4	22
Cuadro N° 11 correlaciones de la hipótesis específica 5	24
Cuadro N° 12 Categorías de la variable 1: Clima organizacional	24
Cuadro N° 13 Frecuencia de la variable 1: Clima organizacional	25
Cuadro N° 14 Variable 1. Categorías de la Dimensión 1: Realización personal	26
Cuadro N° 15 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 1: Realización personal	26
Cuadro N° 16 Variable 1. Categorías de la Dimensión 2: Involucramiento laboral	27
Cuadro N° 17 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 2: Involucramiento laboral	27

Cuadro N° 18 Variable 1. Categoría de la Dimensión 3: Supervisión	28
Cuadro N° 19 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 3: Supervisión	29
Cuadro N° 20 Variable 1. Categoría de la Dimensión 4: Comunicación	29
Cuadro N° 21 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 4: Comunicación	30
Cuadro N° 22 Variable 1. Categoría de la Dimensión 5: Condiciones	30
Cuadro N° 23 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 5: Condiciones	31
Cuadro N° 24 Categoría de la Variable 2: Desempeño laboral	32
Cuadro N° 25 Frecuencia de la Variable 2: Desempeño laboral	32
Cuadro N° 26 Variable 2. Categoría de la dimensión 1: Motivación laboral	33
Cuadro N° 27 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 1: Motivación laboral	33
Cuadro N° 28 Variable 2. Categoría de la dimensión 2: Responsabilidad	34
Cuadro N° 29 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 2: Responsabilidad	34
Cuadro N° 30 Variable 2. Categoría de la dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo	35
Cuadro N° 31 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo	36
Cuadro N° 32 Variable 2. Categoría de la dimensión 4: Formación y desarrollo personal	36
Cuadro N° 32 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 4: Formación y desarrollo personal	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01 Frecuencia de la variable 1: Clima organizacional	25
Figura N° 02 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 1: Realización personal	26
Figura N° 03 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 2: Involucramiento laboral	27
Figura N° 04 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 3: Supervisión	29
Figura N° 05 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 4: Comunicación	30
Figura N° 06 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 5: Condiciones	31
Figura N° 07 Frecuencia de la Variable 2: Desempeño laboral	32
Figura N° 08 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 1: Motivación laboral	33
Figura N° 09 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 2: Responsabilidad	35
Figura N° 10 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo	36
Figura N° 11 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 4: Formación y desarrollo personal	37

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la organización PUKUNI CONSULTORES Y SERVICIOS GENERALES S.A.C, Iquitos - 2021. Se empleó el tipo de investigación Correlacional y de corte transversal, la población y muestra total es 20 colaboradores. Se obtuvo como resultado que nos muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,881 lo cual indica una correlación muy alta, el valor de sigma (bilateral) es de 0,000; el Valor p calculado es de = 0.05. Si el Valor p calculado es mayor o igual a 0.05, por lo cual se Acepta la Ho. Pero, si el Valor p calculado menor a 0.05, se Aceptará Ha. De acuerdo al valor obtenido, confirmamos que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; entonces, se concluyó que se acepta la hipótesis lo que nos muestra que la relación es alta entre las dos variables de estudio.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño Laboral, Motivación, Condiciones Laborales.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and job performance in the workers of the company PUKUNI consultants and general services SAC, Iquitos - 2021. The total sample was made up of 20 employees of the company PUKUNI consultants and general services. SAC, was obtained as a result that shows us a value of Pearson connections equal to 0.881, which indicates a connection can from lateral to lateral, 0.000; according to the Decision Rule, comparing the p-Value calculated by the data with the theoretical p-Value of Table = 0.05. If the calculated p-value is greater than or equal to 0.05, H_0 will be accepted. But, if the calculated p-value is less than 0.05, H_a will be accepted. According to the value obtained, we confirm that the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected; then, it was concluded that the hypothesis "There is a high relationship between the organizational climate and job performance in the workers of the company PUKUNI CONSULTORES Y SERVICIOS GENERALES S.A.C, Iquitos - 2021" is accepted.

Keywords: Organizational climate, work performance, motivation, working conditions.

INTRODUCCIÓN

Un problema que a menudo complica el desarrollo de una empresa es el bajo desempeño laboral mostrado en las actividades diarias; en el largo plazo, esta situación afecta seriamente el cumplimiento de metas; (GA & AC, 2006) aseguraron que un buen clima favorece a la organización. Por el contrario, un clima negativo supone una falta de identificación con sus objetivos y metas, así como un deterioro del ambiente de trabajo, que ocasiona situaciones de conflicto, bajo rendimiento, ausencias e ineficacia”, por otro lado (Estrada, Pupo, Rodríguez, & Andalia, 2009) señalan que “Para que el ambiente laboral se convierta en fuente de salud debe existir un clima que cree confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización o algunos de sus miembros.

El clima organizacional constituye el ambiente que existe en el cual se desarrollan todas las actividades que se desarrollan en la organización, se enfoca en el grado de motivación de los empleados del entorno laboral; esto constituye la primera variable objeto de estudio en nuestra investigación, la misma que ha tomado un grado de importancia alto en la administración de empresas, debido a que se considera que el ambiente laboral puede tener relación en el desempeño laboral de los trabajadores, repercute significativamente, y es necesario medir esta relación para que en base a los resultados se puedan adoptar las medidas correctiva o de reforzamiento del clima organizacional por medio de la gestión de personal según sea el caso.

Entonces, como segunda variable de estudio hemos seleccionado al Desempeño laboral para determinar si dentro de sus dimensiones podemos detectar deficiencias que ciertamente afectarían el desarrollo de la empresa, su crecimiento e incremento de rentabilidad.

Como objetivo principal de la investigación nos hemos propuesto: “Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI CONSULTORES Y SERVICIOS GENERALES S.A.C, Iquitos - 2021.

Esta investigación es importante porque constituye material de consulta respecto a la relación del clima organizacional de la empresa con el desempeño laboral de sus colaboradores, la misma que permitirá enfocarse en adoptar medidas para mejorar la política laboral y que no se constituya en un factor limitante del desarrollo organizacional de la empresa.

CÁPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

“En el 2020 se realizó un trabajo de investigación de tipo correlacional, de corte transversal y diseño no experimental con una de población de 225 trabajadores, pertenecientes al área de operaciones. Este trabajo de investigación determinó que la dimensión realización personal, tiene una relación positiva con la variable desempeño laboral. Concluyendo que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la pyme contratista del sector de ingeniería. (Cole, 2020)”.

En el 2020 se realizó una investigación de tipo prospectivo, correlacional, de corte transversal y diseño no experimental; que incluyó como población de estudio a 280 trabajadores administrativos. La investigación determinó que hay una correlación con el Clima Organización y Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A. (PECSA) en Lima año 2017; la variable Realización Personal nos muestra que se encuentra en el nivel medianamente favorable, la variable Involucramiento Laboral nos da un resultado que quiere decir que existe un nivel regular de compromiso e identificación con la empresa. La variable Supervisión nos da un resultado medianamente favorable, la variable comunicación nos muestra un resultado medianamente favorable, la variable condiciones Laborales de la variable, como resultado nos da medianamente favorable, concluye que existe una relación directa entre el desempeño laboral y el clima organización en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017. (Pastor, 2018)

En el 2017 se realizó una investigación de tipo correlacional de corte transversal y diseño no experimental, la población de estudio fue a 120 colaboradores, en esta se determinó que hay una relación directa entre el clima organizacional y la calidad de servicios de los colaboradores del hospital vitarte, año 2016; teniendo una correlación de Spearman = 0.692 moderada con las variables en estudio. Concluye con respecto a la hipótesis general, se tiene un resultado con respecto al índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto en este resultado. (Yachas E, 2017)

1.2. Bases teóricas

A. CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional vista desde la escuela de las relaciones humanas (1930):

(Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2006) Describen que el respaldo más sólido al planteamiento conductual provino de estudios efectuados entre 1924 y 1933 en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company en la ciudad de Chicago. Pretendió comprobar el incremento de la productividad de los trabajadores, aumentando o disminuyendo la iluminación ambiental.

Clima organizacional vista desde la escuela estructuralista (1950):

(Arano, Escudero, & Delfín, 2016) Menciona que en esta etapa de la administración los temas de estudio se focalizaron en los aspectos de índole estructural dentro de las empresas u organizaciones, analizando básicamente conceptos ligados con la autoridad, determinación de reglas y normas, la burocratización, teniendo como columna vertebral la visualización de organización de manera conjunta y no separada.

El desarrollo de esta escuela es mérito de Weber vale la pena resaltar que esta escuela clasifica a la sociedad en tres tipos:

- a) Las tradicionales
- b) Las carismáticas
- c) Las legales

Para (Jiménez, 2000) las primeras están dominadas por características patriarcales y hereditarias, las segunda por místicas, arbitrariedad y personalismo y la tercera por los enfoques y regulaciones jurídicas, racionales o burocráticas, con predominio de las normas impersonales y búsqueda de la racionalidad para la elección de los medios y de los fines.

Teoría del Clima Organizacional según Sonia Palma “Escala CL-SPC”

Según “ (Palma, 2004) Enfatiza que las dimensiones del clima organizacional son aquellas características que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidas. Son cinco los factores que se determinan en el clima organizacional:

- a).- Realización personal o autorrealización: Es la apreciación que presenta el trabajador a las posibilidades que ofrece el medio laboral, con perspectiva de futuro, que les permita crecer y sentirse realizados.
- b).- Involucramiento laboral: Es la identificación que tiene el trabajador con los valores organizacionales y el compromiso con la empresa para cumplir y lograr las metas establecidas.
- c.- Supervisión: Son las apreciaciones que tiene el trabajador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral.
- 4.- Comunicación: Es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad,

coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización.

5.- Condiciones laborales: Es el reconocimiento a que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas”.

B. DESEMPEÑO LABORAL

A su vez, (Varela & Landis, 2010) mencionan que la principal contribución del modelo es la satisfactoria consistencia al ser completo y parsimonioso, esto se debe gracias al análisis de las actividades observables para los objetivos de la organización.

Murphy (1990), menciona que los elementos que establece Campbell son factores determinantes para una correcta medición e interiorizar las metas empresariales y pueden ser aplicados en cualquier sector ocupacional. Así mismo, Borman & Motowidlo (1993) argumenta que estos elementos deben de ser aplicados para entender el desempeño laboral y en consecuencia ver la influencia que esta ejerce para el logro de los objetivos organizacionales, además de esto, este puede ser aplicado en diversos sectores ocupacionales (Poropat, 2002; Jaen, 2010; Geraldo, Soria, Rosello, & Buendía, 2020).

Teoría de Desempeño Laboral según Earley y Shalley “Teoría de la Motivación – Cognitiva”:

(Earley A.; Shalley C., 1991) Desarrollaron la teoría de la Motivación – Cognitiva que define “el desempeño laboral como una ampliación del establecimiento de metas”.

1.2. Definición de términos Básicos

- **Clima organizacional:** El concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se relacionan con el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales). (Chiavenato I. , 1992)
- **Clima laboral:** Se considera al medio ambiente sea físico como humano, es donde se realiza las actividades, donde se relacionan los empleados hasta la satisfacción de los mismos. (Morales, 2020)
- **Desempeño laboral:** Todas las actividades que realizan los trabajadores, son relevantes para el logro de los objetivos de la empresa (Chiavenato, I., 2000)

CAPITULO II. HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.

Hipótesis específicas

- Existe relación significa entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.
- Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.
- Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.
- Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.
- Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.

2.2. Variables y su operacionalización

Variable 1: **Clima organizacional**

Variable 2: **Desempeño laboral**

CUADRO DE OPERACIONALIZACION

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores	Índices	
Clima Organizacional	Es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo. Incluye desde la forma de relacionarse de los empleados hasta la satisfacción de los mismos. (Morales, 2020)	Cuantitativo	Realización personal	Desarrollo personal	Ítem 1,6,11,16,21,26	Muy favorable: 210-250 Favorable: 170-209 Mediadamente Favorable: 130-169 Desfavorable: 90-129 Muy desfavorable: 50-89
				Desarrollo profesional	Ítem 31,36,41,46	
			Involucramiento Laboral	Compromiso con la institución	Ítem 2,7,12,17,22,27	
				Identificación con la institución	Ítem 32,37,42,47	
			Supervisión	Apoyo a las tareas	Ítem 3,8,13,18,23,28	
				Funcionamiento	Ítem 33,38,43,48	
			Comunicación	Fluidez en la comunicación	Ítem 4,9,14,19,24	
				Claridad en la Comunicación	Ítem 29,34,39,44,49	
			Condiciones Laborales	Elementos Materiales	Ítem 5,10,15,20,25,30	
				Elementos Psicosociales	Ítem 35,40	
				Elementos Económicos	Ítem 45, 50	
			Desempeño laboral	Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. (Chiavenato, I., 2000)	Cuantitativo	
Responsabilidad	Ítem 8,9,10,11,12,13,14,15	Nivel Medio: 29-56				
Liderazgo y Trabajo en Equipo	Ítems 16,17,18,19,20,21,22,23	Niveles Alto: 57-84				
Formación y Desarrollo Personal	Ítems 24,25,26,27,28					

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. Tipo y Diseño

✓ Tipo de Investigación

La investigación es de tipo correlacional, de corte transversal; además, se empleó un estudio prospectivo.

✓ Diseño de Investigación

El diseño de este estudio es no experimental porque no se manipularon las variables en la investigación.

3.2. Diseño muestral

Población de estudio

La población está conformada por 20 trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.

Muestra de estudio

Se tomo como muestra al total de trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos – 2021, por ser una finita y pequeña se tomó como muestra a los 20 trabajadores que forman las unidades de estudios.

3.3. Procedimiento de recolección de datos.

Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta.

Instrumento

El instrumento que se empleó en la recolección de los datos fue:

- Cuestionario de percepción de clima organizacional de Sonia Palma (Palma, S., 2004).

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Para emplear las encuestas, es importante mencionar que éstas han sido previamente validadas por expertos durante el desarrollo de la tesis “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE COMBUSTIBLES E HIDROCARBUROS, LIMA 2017” (Pastor, A., 2018). Los resultados se procesaron en el paquete estadístico SPSS v.26.

3.5. Aspectos éticos

El trabajo se desarrollará utilizando las normas APA, y para realizar las encuestas se tendrá que informar a los trabajadores sobre la confidencialidad de las respuestas, La colaboración de las personas involucradas será de forma voluntaria.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Después de la ejecución de las encuestas, ingresamos los datos generados al paquete estadístico SPSS V.26 para obtener los siguientes resultados:

Confiabilidad de las variables

Escala: Variable 1 Clima organizacional

Cuadro N° 01 Resumen de procesamiento de casos

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

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El cuadro N° 01 nos muestra que de 20 casos procesados para la variable 1, son válidos un total de 20 casos y no existe casos excluidos.

Cuadro N° 02 Estadística de confiabilidad de la Variable 1: Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	50

El cuadro N° 02 nos muestra que el coeficiente de confiabilidad determinado por el Alfa de Cronbach es igual a 0,837, de acuerdo al baremo para el coeficiente de confiabilidad¹ nos indica que para la variable 1: Clima organizacional los casos procesados tienen un grado muy alto de confianza.

Escala: Variable 2 Desempeño laboral

Cuadro N° 03 Resumen de procesamiento de casos

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

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

¹ Ruiz Bolívar, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Venezuela: Fedupel.

El cuadro N° 03 nos muestra que de 20 casos procesados para la variable 2, son válidos un total de 20 casos y no existe casos excluidos.

Cuadro N° 04 Estadística de confiabilidad de la Variable 2: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	28

El cuadro N° 04 nos muestra que el coeficiente de confiabilidad determinado por el Alfa de Cronbach es igual a 0,841, de acuerdo al baremo para el coeficiente de confiabilidad nos indica que para la variable 2: Desempeño laboral los casos procesados tienen un grado muy alto de confianza.

Correlación de la hipótesis general

H₀= Entre el clima organización y el desempeño laboral No existe relación directa de los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.

H_a= Existe relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.

Cuadro N° 05 correlación de las variables

		V1 Clima organizacional	V2 Desempeño laboral
V1 Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,881**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,881**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El cuadro N° 05 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,881 lo cual indica una correlación muy alta, el valor de sigma (bilateral) es de 0,000.

Pero, si el Valor p calculado menor a 0.05, se Aceptará H_a . De acuerdo al valor obtenido, confirmamos a aceptación la hipótesis alterna. Entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis “Existe relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos – 2021”.

Correlación de las hipótesis específicas

H_0 = No Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.

H_a = Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.

Cuadro N° 06 correlación de la hipótesis específica 1

Cuadro N° 07 correlación de las hipótesis específicas 1

		D1 Realización personal	V2 Desempeño laboral
D1 Realización personal	Correlación de Pearson	1	,552*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	20	20
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,552*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El cuadro N° 06 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,552 lo cual indica una correlación moderada, el valor de sigma (bilateral) es de 0,012; De acuerdo al valor obtenido, confirmamos que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis.

Hipótesis específica 2

H_0 = No Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en

los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.

H_a= Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.

Cuadro N° 08 correlación de la hipótesis específica 2

		D2 Involucramiento laboral	V2 Desempeño laboral
D2 Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	1	,657**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	20	20
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,657**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El cuadro N° 07 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,657 lo cual indica una correlación alta. si el Valor p calculado menor a 0.05, se Aceptará H_a. De acuerdo al valor obtenido, confirmamos que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis.

Hipótesis específica 3

H₀= No Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.

H_a= Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.

Cuadro N° 09 correlación de la hipótesis específica 3

		D3 Supervisión	V2 Desempeño laboral
D3 Supervisión	Correlación de Pearson	1	,628**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	20	20
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,628**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El cuadro N° 08 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,628 lo cual indica una correlación alta, el valor de sigma (bilateral) es de 0,002; de acuerdo a la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de Cuadro = 0.05. Si el Valor p calculado es mayor o igual a 0.05, se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado menor a 0.05, se Aceptará Ha. De acuerdo al valor obtenido, confirmamos que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis “Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021”.

Hipótesis específica 4

H₀= No Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.

H_a= Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.

Cuadro N° 010 correlación de la hipótesis específica 4

		D4 Comunicación	V2 Desempeño laboral
D4 Comunicación	Correlación de Pearson	1	,738**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,738**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El cuadro N° 09 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,738 lo cual indica una correlación alta, el valor de sigma (bilateral) es de 0,000; de acuerdo a la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de Cuadro = 0.05. Si el Valor p calculado es mayor o igual a 0.05, se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado menor a 0.05, se Aceptará Ha. De acuerdo al valor obtenido, confirmamos que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis “Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021”.

Hipótesis específica 5

H₀= No Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.

H_a= Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.

Cuadro N° 11 correlaciones de la hipótesis específica 5

		D5 Condiciones	V2 Desempeño laboral
D5 Condiciones	Correlación de Pearson	1	,779**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,779**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El cuadro N°10 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,779 lo cual indica una correlación alta, el valor de sigma (bilateral) es de 0,000; de acuerdo a la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de Cuadro = 0.05. Si el Valor p calculado es mayor o igual a 0.05, se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado menor a 0.05, se Aceptará Ha. De acuerdo al valor obtenido, confirmamos que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis “Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021”.

Frecuencias de las variables y dimensiones

Cuadro N° 12 Categorías de la variable 1: Clima organizacional

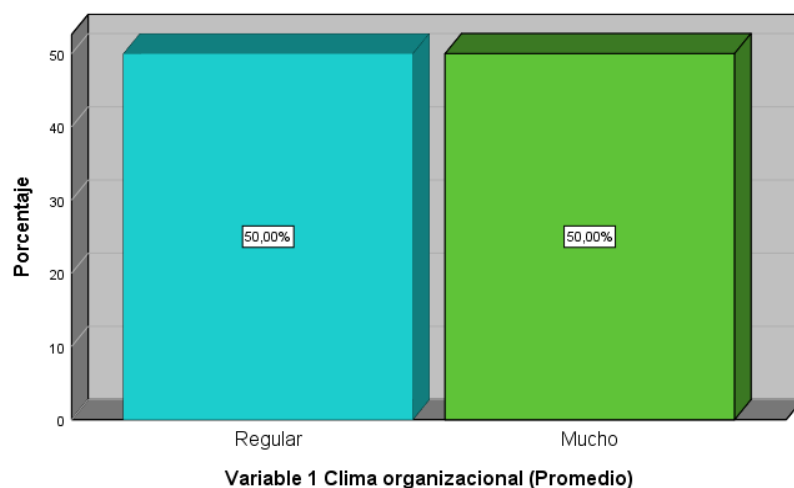
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Favorable	170	209	12	60,0
Medianamente favorable	130	169	8	40,0
Total			20	100,0

En el cuadro N° 11 se aprecia que la Variable 1 Clima organizacional obtuvo puntaje favorable de acuerdo a las categorías propuestas en este estudio, con un 60%.

Cuadro N° 13 Frecuencia de la variable 1: Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	50,0	50,0
	Mucho	10	50,0	100,0
	Total	20	100,0	

Figura N° 01 Frecuencia de la variable 1: Clima organizacional



En el Cuadro N° 12 y Figura N° 01 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 Clima Organizacional el 50% que corresponde a 10 personas considera que el clima organizacional de la empresa es regular, otro 50% correspondiente a 10 personas, consideran que se encuentra en el rango de “mucho”.

Cuadro N° 14 Variable 1. Categorías de la Dimensión 1: Realización personal

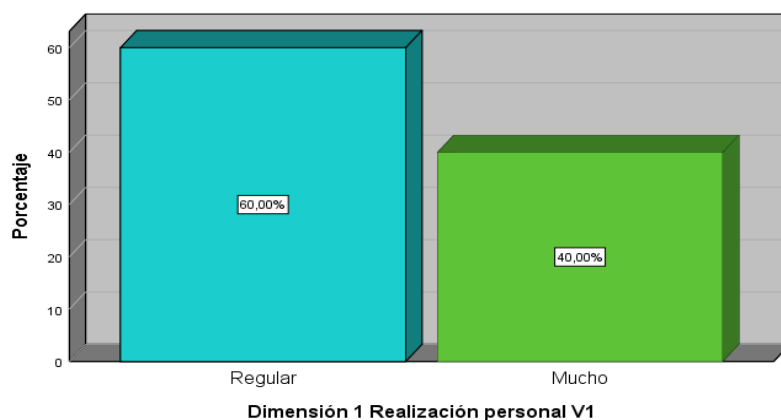
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Favorable	34	41	10	50,0
Medianamente favorable	26	33	10	50,0
Total			20	100,0

De acuerdo a lo que se indica en el Cuadro N° 13, la Dimensión 1: **Realización personal** la variable 1 Clima Organización se encuentra agrupada en las categorías medianamente favorable y favorable con un 50% correspondiente a 10 personas para cada categoría.

Cuadro N° 15 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 1: Realización personal

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	12	60,0	60,0
	Mucho	8	40,0	100,0
	Total	20	100,0	

Figura N° 02 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 1: Realización personal



En el Cuadro N° 14 y Figura N° 02 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 Clima Organizacional - Dimensión 1: **Realización personal**, el 60% que corresponde a 12 personas considera que la **Realización personal** en la

empresa es regular, el 40% correspondiente a 8 personas, consideran que se encuentra en el rango de “mucho”.

Cuadro N° 16 Variable 1. Categorías de la Dimensión 2: Involucramiento laboral

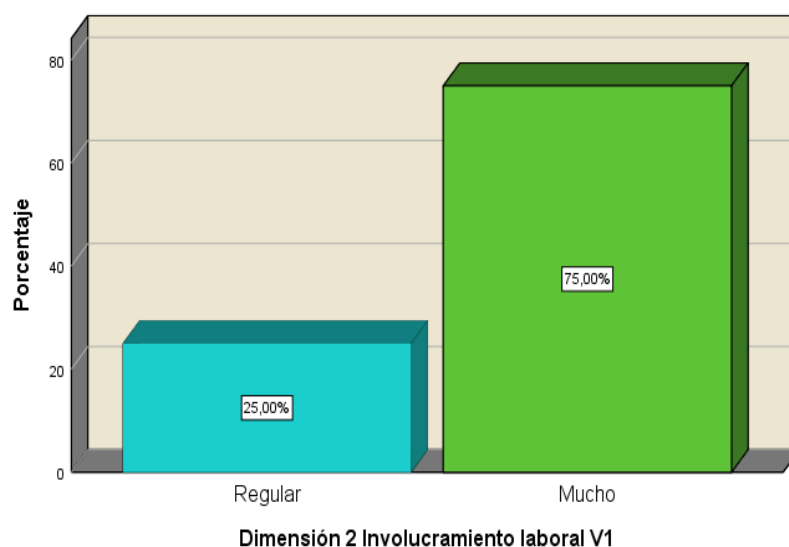
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Favorable	34	41	13	65,0
Medianamente favorable	26	33	5	25,0
Muy favorable	25	50	2	10
Total			20	100,0

De acuerdo a lo que se indica en el Cuadro N° 15, la Dimensión 2: **Involucramiento laboral** de la variable 1 Clima Organización se encuentra en la categoría favorable con un total de 65%.

Cuadro N° 17 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 2: Involucramiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	25,0	25,0
	Mucho	15	75,0	100,0
	Total	20	100,0	

Figura N° 03 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 2: Involucramiento laboral



En el Cuadro N° 16 y Figura N° 03 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 Clima Organizacional - Dimensión 2: **Involucramiento laboral**, el 25% que corresponde a 5 personas considera que la **Involucramiento laboral** en la empresa es regular, el 75% correspondiente a 15 personas, consideran que se encuentra en el rango de “mucho”.

Cuadro N° 18 Variable 1. Categoría de la Dimensión 3: Supervisión

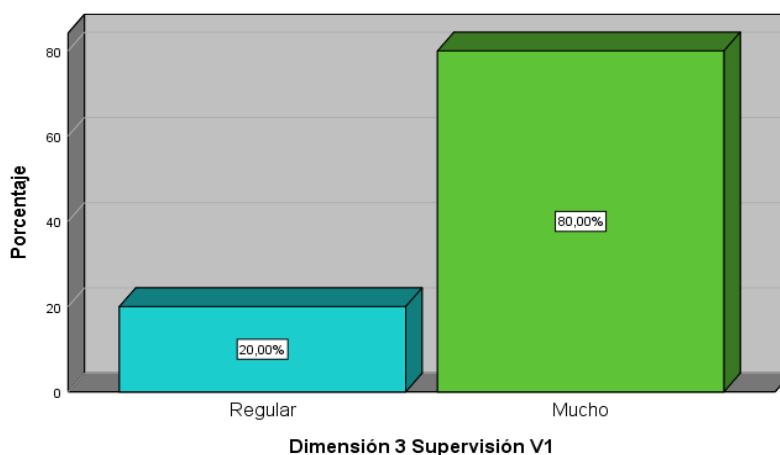
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Favorable	34	41	16	80,0
Medianamente favorable	26	33	3	15,0
Muy favorable	25	50	1	5
Total			20	100,0

De acuerdo a lo que se indica en el Cuadro N° 15, la Dimensión 3: **Supervisión** de la variable 1 Clima Organización se encuentra en la categoría favorable con un total de 80%.

Cuadro N° 19 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 3: Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	20,0	20,0
	Mucho	16	80,0	100,0
	Total	20	100,0	

Figura N° 04 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 3: Supervisión



En el Cuadro N° 18 y Figura N° 04 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 Clima Organizacional - Dimensión 3: **Supervisión**, el 20% que corresponde a 4 personas considera que la **Supervisión** en la empresa es regular, el 80% correspondiente a 16 personas, consideran que se encuentra en el rango de “mucho”.

Cuadro N° 20 Variable 1. Categoría de la Dimensión 4: Comunicación

Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Favorable	34	41	14	70,0
Medianamente favorable	26	33	6	30,0
Total			20	100,0

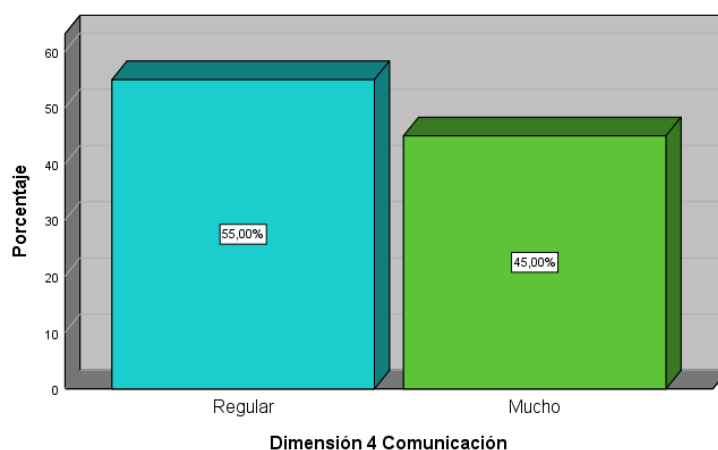
De acuerdo a lo que se indica en el Cuadro N° 15, la Dimensión 4: **Comunicación** de la variable 1 Clima Organización se encuentra en la

categoría favorable con un total de 70%.

Cuadro N° 21 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 4: Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	11	55,0	55,0
	Mucho	9	45,0	100,0
	Total	20	100,0	

Figura N° 05 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 4: Comunicación



En el Cuadro N° 20 y Figura N° 05 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 Clima Organizacional - Dimensión 4: **Comunicación**, el 55% que corresponde a 11 personas considera que la **Comunicación** en la empresa es regular, el 45% correspondiente a 9 personas, consideran que se encuentra en el rango de “mucho”.

Cuadro N° 22 Variable 1. Categoría de la Dimensión 5: Condiciones

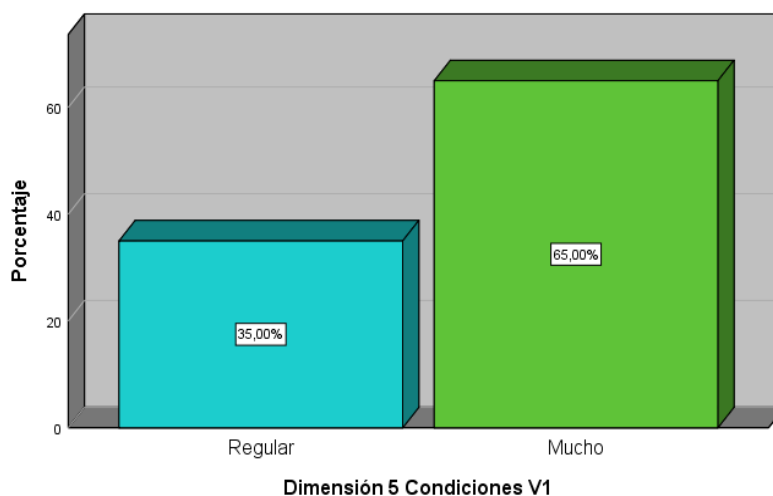
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Desfavorable	18	25	1	5
Favorable	34	41	14	70
Medianamente favorable	26	33	4	20
Muy Favorable	42	50	1	5
Total			20	100,0

De acuerdo a lo que se indica en el Cuadro N° 21, la Dimensión 5: **Condiciones** de la variable 1 Clima Organización se encuentra en la categoría favorable con un total de 70%.

Cuadro N° 23 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 5: Condiciones

Figura N° 06 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 5: Condiciones

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	7	35,0	35,0
	Mucho	13	65,0	100,0
	Total	20	100,0	



En el Cuadro N° 22 y Figura N° 06 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 Clima Organizacional - Dimensión 5: **Condiciones**, el 35% que corresponde a 7 personas considera que la **Condiciones** en la empresa es regular, el 65% correspondiente a 13 personas, consideran que se encuentra en el rango de “mucho”.

Cuadro N° 24 Categoría de la Variable 2: Desempeño laboral

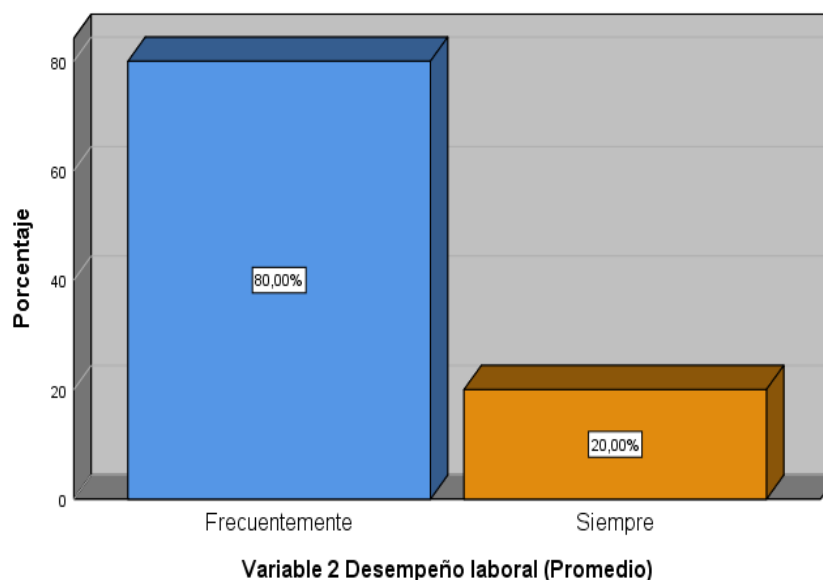
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Alto	17	21	14	70
Medio	12	16	6	30
Total			20	100,0

De acuerdo a lo que se indica en el Cuadro N° 23, la variable 2: **Desempeño laboral** se encuentra en la categoría alto con un total de 70%.

Cuadro N° 25 Frecuencia de la Variable 2: Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	16	80,0	80,0
	Siempre	4	20,0	100,0
	Total	20	100,0	

Figura N° 07 Frecuencia de la Variable 2: Desempeño laboral



En el Cuadro N° 24 y Figura N° 07 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 2 **Desempeño laboral**, el 80% que corresponde a 16 personas considera que el **Desempeño laboral** en la empresa es frecuente, el 20%

correspondiente a 4 personas, consideran que está presente siempre.

Cuadro N° 26 Variable 2. Categoría de la dimensión 1: Motivación laboral

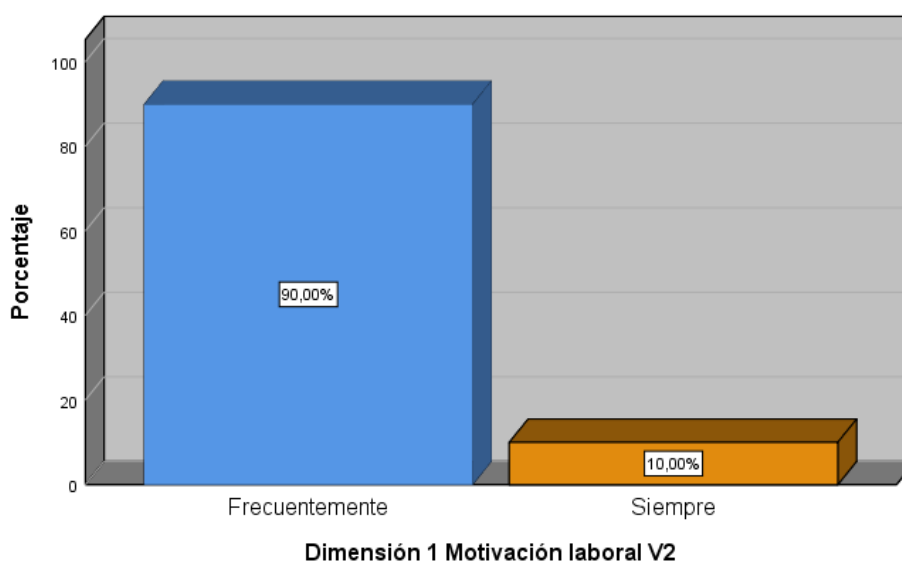
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Alto	17	21	7	35
Medio	12	16	13	65
Total			20	100,0

De acuerdo a lo que se indica en el Cuadro N° 25, la dimensión 1: **Motivación laboral** de la variable 2 se encuentra en la categoría medio con un total de 65%.

Cuadro N° 27 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 1: Motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	18	90,0	90,0
	Siempre	2	10,0	100,0
	Total	20	100,0	

Figura N° 08 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 1: Motivación laboral



En el Cuadro N° 26 y Figura N° 08 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la dimensión 1: **Motivación laboral** de la variable 2, el 90% que corresponde a 18 personas considera que la **Motivación laboral** en la empresa es frecuente, el 10% correspondiente a 2 personas, consideran que está presente siempre.

Cuadro N° 28 Variable 2. Categoría de la dimensión 2: Responsabilidad

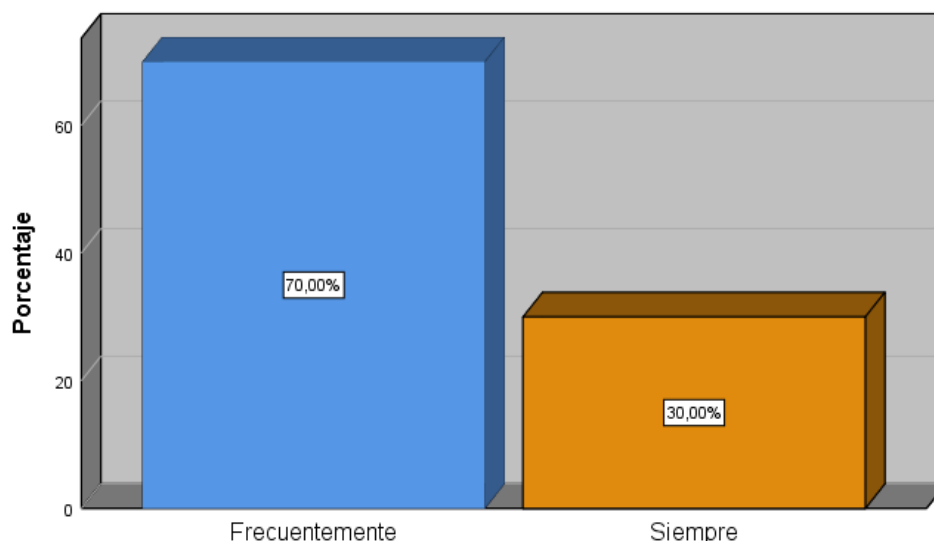
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Alto	17	21	14	70
Medio	12	16	6	30
Total			20	100,0

De acuerdo a lo que se indica en el Cuadro N° 25, la dimensión 2: **Responsabilidad** de la variable 2 se encuentra en la categoría alto con un total de 70%.

Cuadro N° 29 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 2: Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	14	70,0	70,0
	Siempre	6	30,0	100,0
	Total	20	100,0	

Figura N° 9 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 2: Responsabilidad



Dimensión 2 Responsabilidad laboral V2

En el Cuadro N° 28 y Figura N° 09 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la dimensión 2: **Responsabilidad**, de la variable 2; el 70% que corresponde a 14 personas considera que la **Responsabilidad** en la empresa es frecuente, el 30% correspondiente a 4 personas, consideran que está presente siempre.

Cuadro N° 30 Variable 2. Categoría de la dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo

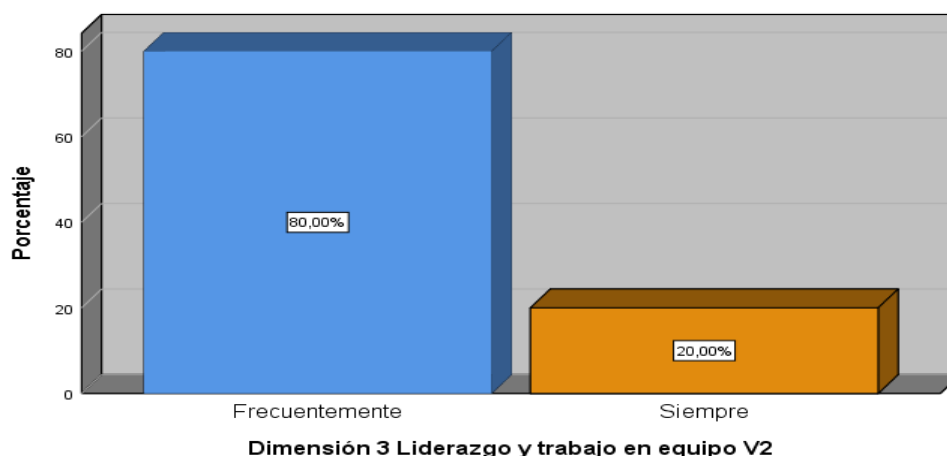
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Alto	17	21	5	25
Medio	12	16	15	75
Total			20	100,0

De acuerdo a lo que se indica en el Cuadro N° 29, la dimensión 3: **Liderazgo y trabajo en equipo** de la variable 2 se encuentra en la categoría medio con un total de 70%.

Cuadro N° 31 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	16	80,0	80,0
	Siempre	4	20,0	100,0
	Total	20	100,0	

Figura N° 10 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo



En el Cuadro N° 30 y Figura N° 10 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la dimensión 3: **Liderazgo y trabajo en equipo**, de la variable 2; el 80% que corresponde a 16 personas considera que el **Liderazgo y trabajo en equipo** en la empresa es frecuente, el 20% correspondiente a 4 personas, consideran que está presente siempre.

Cuadro N° 32 Variable 2. Categoría de la dimensión 4: Formación y desarrollo personal

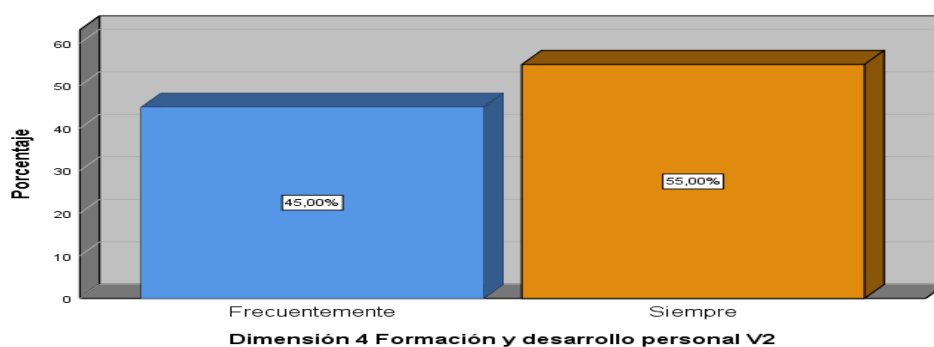
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Alto	17	21	5	25
Medio	12	16	14	70
Bajo	7	11	1	5
Total			20	100,0

De acuerdo a lo que se indica en el Cuadro N° 31, la dimensión 4: **Formación y desarrollo personal** de la variable 2 se encuentra en la categoría medio con un total de 70%.

Cuadro N° 332 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 4: Formación y desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	9	45,0	45,0
	Siempre	11	55,0	100,0
	Total	20	100,0	

Figura N° 11 Variable 2. Frecuencia de la dimensión 4: Formación y desarrollo personal



En el Cuadro N° 32 y Figura N° 10 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la dimensión 4: **Formación y desarrollo personal**, de la variable 2; el 45% que corresponde a 9 personas considera que el **Formación y desarrollo personal** en la empresa es frecuente, el 55% correspondiente a 11 personas, consideran que está presente siempre.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

De acuerdo a los datos obtenidos con esta investigación, se comprobó que existe relación muy alta entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral, de los colaboradores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos – 2021.

Contrastando con los resultados de la tesis de (Cole, 2020) en la que concluyeron que el Clima organizacional tiene relación con el Desempeño laboral, esto guarda similitud con los resultados obtenidos en nuestra investigación.

La estadística inferencial muestra un valor de correlación de Pearson entre las variables es igual a 0,881 lo cual indica una correlación muy alta, se confirma la aceptación de la hipótesis alterna. Entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis. Estos resultados nos muestran la existencia de una relación directa entre las variables de estudio clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI CONSULTORES Y SERVICIOS GENERALES S.A.C, Iquitos – 2021”.

Contrastando con los resultado de la tesis de (Pastor, 2018), en la que concluyeron que el Clima organizacional tiene relación con el Desempeño laboral, además, existe una relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017; existe una relación directa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017; existe relación directa entre la

supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017; existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017; existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017; existe una relación directa entre el desempeño laboral y el clima organización en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.

Esto guarda similitud con los resultados obtenidos en nuestra investigación, con la diferencia de que la correlación de las dimensiones que hemos obtenido es alta, a comparación de la investigación citada en la que obtuvieron correlación moderada.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

De acuerdo a los datos obtenidos en esta investigación, concluimos que existe relación directa entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral, de los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos – 2021. Lo que nos indica que de acuerdo a la percepción que tienen los trabajadores sobre el clima laboral de la empresa, ellos demostrarán mejor desempeño laboral.

Se concluye además que:

- Los resultados nos muestran la relación entre realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos – 2021”, lo que indica que una buena percepción del clima laboral respecto a la realización personal determina el buen desempeño laboral.

- Los resultados nos indica una relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI CONSULTORES Y SERVICIOS GENERALES S.A.C, Iquitos - 2021”, lo que indica que una buena percepción del clima laboral respecto al involucramiento laboral determina el buen desempeño laboral.

- Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021”, lo que indica que una buena percepción del clima laboral respecto a la comunicación determina el buen desempeño laboral.

- Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C,

Iquitos - 2021”, lo que indica que una buena percepción del clima laboral respecto a las condiciones laborales determina el buen desempeño laboral.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Se recomienda incorporar programas de gestión de personal que incluyan: Capacitaciones por mérito, programa de recompensas al cumplimiento de metas, reconocimiento al liderazgo, puntualidad, etc.; esto va a permitir consolidar los indicadores analizados en esta investigación, si bien los resultados muestran indicadores con categorías regulares y altos con ausencia de indicadores calificados como bajo, es importante fortalecer al personal para lograr mejorar el desempeño laboral.

Además se recomienda:

- Efectuar capacitaciones constantes que permitan el desarrollo personal y profesional del empleado, que consecuentemente pasará a tener mejor rendimiento laboral.
- Preparar campañas publicitarias que involucren a los empleados con la intención de que se sientan más identificados con la empresa y dentro de ello se comprometan con el crecimiento comercial de la empresa.
- Efectuar capacitaciones a los jefes de grupo incluyendo a los gerentes respecto a técnicas, modos y protocolos de manejo al personal de forma individuales y como equipo.
- Mejorar los canales de comunicación, analizando las posibles deficiencias de los actuales equipos y métodos de transmisión de información física y digital.
- Procurar proporcionar los implementos necesarios a los empleados dentro de lo viable presupuestalmente, así como considerar la elaboración de un cuadro de escala remunerativa acorde a su preparación profesional, años de experiencia y desempeño.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Arano, R., Escudero, J., & Delfin, L. (11 de Mayo de 2016). Portal web del instituto de Investigaciones Superiores de las Ciencias Administrativas. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance. *Human Performance*, 1-21.
- Campbell, J. P., McCloy, R., O. S., & Sager, C. (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt y W. Borman. *Personnel selection in organization*, 33-70.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Cole, P. (2020). *RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERARIOS DE UNA PYME CONTRATISTA EN INGENIERÍA, LIMA 2019*. Lima.
- Cruz. (2016). *La calidad del servicio y su incidencia en la satisfacción del cliente del restaurante la Huerta, periodo 2015*. Puno.
- Delgado, H. (2002). *Administración Estratégica*. México: PAC.
- Earley A.; Shalley C. (1991). *Teoría de la Motivación - Cognitiva*.
- Estrada, J. G., Pupo, J. C., Rodríguez, Y. B., & Andalia, R. C. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. *ACIMED*, 20(4), 67-75.

- GA, A., & AC, S. (2006). Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 33(3), 289 - 301.
- Gallardo & Mori. (2016). Nivel de calidad del servicio y el nivel de satisfacción del cliente Premium Interbank tienda principal. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Gronroos, C. (1994). *Marketing y gestión de servicios*. Madrid: Diaz de santos.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2006). *Administración un Enfoque Basado en Competencias*. México: Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México, México D.F: Mc Graw Hill.
- Hernandez, S, R. (2018). *Metodologia de la Investigacion, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (108-109, Ed.) Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Jimenez. (2016). *Evaluación y propuesta de mejoras para la calidad de servicio a los usuarios basado en el modelo servqual en una financiera automotriz – Lima 2016*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo., Chiclayo.
- Jiménez, W. (2000). *Evolución del Pensamiento Administrativo en la Educación Costarricense*. Costa Rica: EUNED.
- Miranda, F., Chamorro, A., & Rubio, S. (2012). *Introducción a la Gestión de la Calidad*. Madrid, España.: DELTA.
- Morales, F. C. (12 de mayo de 2020). *Economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>

- Noriega. (2016). Calidad de Servicio al cliente Banco BBVA Continental – sucursal Moshoqueque. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo., Chiclayo.
- Palma, S. (2004). academia.edu. Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SP_C_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Palma, S. (2004). www.academia.edu. Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SP_C_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pastor, A. (2018). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE COMBUSTIBLES E HIDROCARBUROS, LIMA 2017. Lima.
- Pastor, A. (2018). “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE COMBUSTIBLES E HIDROCARBUROS, LIMA 2017”. Lima.
- Varela, O. E., & Landis, R. S. (2010). A General Structure of Job Performance: Evidence from Two Studies. *Journal of Business and Psychology*, 625-638.
- Zeithaml, V. A., Parasuraman, A., & Berry, L. L. (1988). *Calidad Total en la Gestión de Servicios*. Madrid: Diaz de santos.

ANEXO

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y muestra.	Instrumento de recolección de datos
<p>Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Pukuni Consultores y Servicios Generales S.A.C, Iquitos 2021</p>	<p>General: ¿Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021?</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021 - Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021 - Determinar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021 - Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021 - Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021 	<p>Hipótesis general Existe relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021. Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021. Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021. Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021. Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C, Iquitos - 2021.</p>	<p>Tipo de investigación: Correlacional y de corte transversal. Diseño Es una investigación no experimental</p>	<p>Población: La población está conformada por 20 trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C. Muestra: La muestra estará conformada por los 20 trabajadores de la empresa PUKUNI consultores y servicios generales S.A.C.</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario Percepción del Clima Organizacional

Estimado trabajador: a continuación encontrará un cuestionario para medir la percepción de clima organizacional en el centro laboral. Son cinco escalas. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x), solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

5) Todo o Siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o nunca

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, e mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					

24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Categoría de la Variable Clima Organizacional

Categoría	Realización Personal	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales
Muy favorable	42-50	42-50	42-50	42-50	42-50
Favorable	34-41	34-41	34-41	34-41	34-41
Mediamente Favorable	26-33	26-33	26-33	26-33	26-33
Desfavorable	18-25	18-25	18-25	18-25	18-25
Muy desfavorable	10-17	10-17	10-17	10-17	10-17

Dimensiones de Estudio del Clima Organizacional

DIMENSIONES ITEMS	DIMENSIONES ITEMS
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

Cuestionario Percepción del Desempeño Laboral

Estimado colaborador: A continuación se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente el desempeño de la persona que ocupa el puesto en cuestión. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta, siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca y coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

3) Siempre 2) Frecuentemente 1) A Veces 0) Nunca

N°	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	0	1	2	3
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				

20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

Interpretación:

- Siempre: 3 puntos
- Frecuentemente: 2 puntos
- A veces: 1 punto
- Nunca: 0 puntos

Desempeño laboral	Puntaje
Bajo	0 a 28
Promedio	29 a 56
Alto	57 a 84

Categoría	Motivación	Responsabilidad	Liderazgo y Trabajo en Equipo	Formación y Desarrollo Personal
Alto	17-21	17-21	17-21	17-21
Medio	12-16	12-16	12-16	12-16
Bajo	7-11	7-11	7-11	7-11

3. Consentimiento Informado

Yo, acepto participar voluntariamente en el estudio **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PUKUNI CONSULTORES Y SERVICIOS GENERALES S.A.C, IQUITOS 2021.**

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

Lugar y Fecha:

PROCESAMIENTO DE ENCUESTA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

11: PROMV1 3 Visible: 107 de 107 variables

	D1	D2	D3	D4	D5	V1	V2	D1_Realización_personal	D2_Involucramiento_laboral	D3_Supervisión	D4_Comunicación	D5_Condiciones	V1_Clima_organizacional	V2_Desempeño_laboral	PROMV
1	32	37	34	32	34	169	56	Medianamente Favorable	Medianamente	Favorable	Medianamente	Favorable	Medi	Medi	
2	29	33	37	32	30	161	63	Medianamente Favorable	Medianamente	Favorable	Medianamente	Medianamente	Medi	Medi	
3	40	43	40	39	38	200	72	Favorable	Muy favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favo	Alto	
4	32	33	38	35	34	172	62	Medianamente Favorable	Medianamente	Favorable	Favorable	Favorable	Favo	Alto	
5	32	39	38	34	38	181	67	Medianamente Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favo	Alto	
6	35	31	38	34	30	168	56	Favorable	Medianamente	Favorable	Favorable	Medianamente	Medi	Medi	
7	29	36	32	32	32	161	54	Medianamente Favorable	Favorable	Medianamente	Medianamente	Medianamente	Medi	Medi	
8	37	36	35	37	38	183	68	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favo	Alto	
9	32	33	35	34	25	159	61	Medianamente Favorable	Medianamente	Favorable	Favorable	Desfavorable	Medi	Alto	
10	34	35	32	34	35	170	56	Favorable	Favorable	Medianamente	Favorable	Favorable	Favo	Medi	
11	30	36	35	32	36	169	66	Medianamente Favorable	Favorable	Favorable	Medianamente	Favorable	Medi	Alto	
12	34	42	36	38	39	189	68	Favorable	Muy favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favo	Alto	
13	33	36	37	38	38	182	72	Medianamente Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favo	Alto	
14	37	35	35	36	42	185	69	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Muy favorable	Favo	Alto	
15	30	36	35	28	35	164	60	Medianamente Favorable	Favorable	Favorable	Medianamente	Favorable	Medi	Alto	
16	40	41	42	36	41	200	74	Favorable	Favorable	Muy favor	Favorable	Favorable	Favo	Alto	
17	35	38	39	37	39	188	71	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favo	Alto	
18	31	41	36	35	36	179	67	Medianamente Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favo	Alto	
19	40	39	36	34	35	184	66	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favo	Alto	
20	35	34	33	29	29	160	55	Favorable	Favorable	Medianamente	Medianamente	Medianamente	Medi	Medi	
21															
22															
23															
24															
25															
26															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

PROCESAMIENTO DE ENCUESTA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

11: PROMV1 3 Visible: 107 de 107 variables

	Desempeño_laboral	PROMV1	PROM_D_1_V1	PROM_D_2_V1	PROM_D_3_V1	PROM_D_4_V1	PROM_D_5_V1	PROMV2	PROM_D_1_V2	PROM_D_2_V2	PROM_D_3_V2	PROM_D_4_V2	D1_Motivación	D2_Responsabilidad	D3_Liderazgo	D4_Flexibilidad	var	var	var
1		3	3	4	3	3	3	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	Medio	Medio	Medio	Medio			
2		3	3	3	4	3	3	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	Medio	Medio	Medio	Medio			
3		4	4	4	4	4	4	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	Alto	Alto	Alto	Medio			
4		3	3	3	4	4	3	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	Medio	Alto	Medio	Medio			
5		4	3	4	4	3	4	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	Medio	Alto	Medio	Alto			
6		3	4	3	4	3	3	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	Medio	Medio	Medio	Medio			
7		3	3	4	3	3	3	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	Medio	Medio	Medio	Medio			
8		4	4	4	4	4	4	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	Alto	Alto	Alto	Medio			
9		3	3	3	4	3	3	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	Medio	Alto	Medio	Medio			
10		3	3	4	3	3	4	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	Medio	Alto	Medio	Medio			
11		3	3	4	4	3	4	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	Medio	Alto	Medio	Medio			
12		4	3	4	4	4	4	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	Medio	Alto	Medio	Alto			
13		4	3	4	4	4	4	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	Alto	Alto	Alto	Medio			
14		4	4	4	4	4	4	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	Alto	Alto	Medio	Alto			
15		3	3	4	4	3	4	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	Medio	Medio	Medio	Medio			
16		4	4	4	4	4	4	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	Alto	Alto	Alto	Medio			
17		4	4	4	4	4	4	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	Alto	Alto	Alto	Medio			
18		4	3	4	4	4	4	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	Alto	Alto	Alto	Medio			
19		4	4	4	4	3	4	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	Medio	Alto	Medio	Alto			
20		3	4	3	3	3	3	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	Medio	Medio	Medio	Bajo			
21																			
22																			
23																			
24																			
25																			
26																			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Ahora, presentamos las imágenes que corresponden a algunos de los resultados obtenidos al procesar los datos de la encuesta en el paquete estadístico.

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.

SAVE OUTFILE='D:\ELABORACIÓN DE TESIS\UNAP\ELABORADAS\03 CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON '+' 'EL DESEMPEÑO LABORAL\ESTADISTICA\PROCESAMIENTO DE ENCUESTA.sav' /COMPRESSED.

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.

SAVE OUTFILE='D:\ELABORACIÓN DE TESIS\UNAP\ELABORADAS\03 CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON '+' 'EL DESEMPEÑO LABORAL\ESTADISTICA\PROCESAMIENTO DE ENCUESTA.sav' /COMPRESSED.

RELIABILITY

/VARIABLES=p1 p6 p11 p16 p21 p26 p31 p36 p41 p46 p2 p7 p12 p17 p22 p27 p32 p37 p42 p47 p3 p8 p13 p18 p23 p28 p33 p38 p43 p48 p4 p9 p14 p19 p24 p29 p34 p39 p44 p49 p5 p10 p15 p20 p25 p30 p35 p40 p45 p50

/SCALE('Variable 1: Clima organizacional') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: Variable 1: Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

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

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,841	28

CORRELATIONS

/VARIABLES=V1 V2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones

		V1 Clima organizacional	V2 Desempeño laboral
V1 Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,881**

Fiabilidad

Escala: Variable 2: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

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

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,841	28

CORRELATIONS

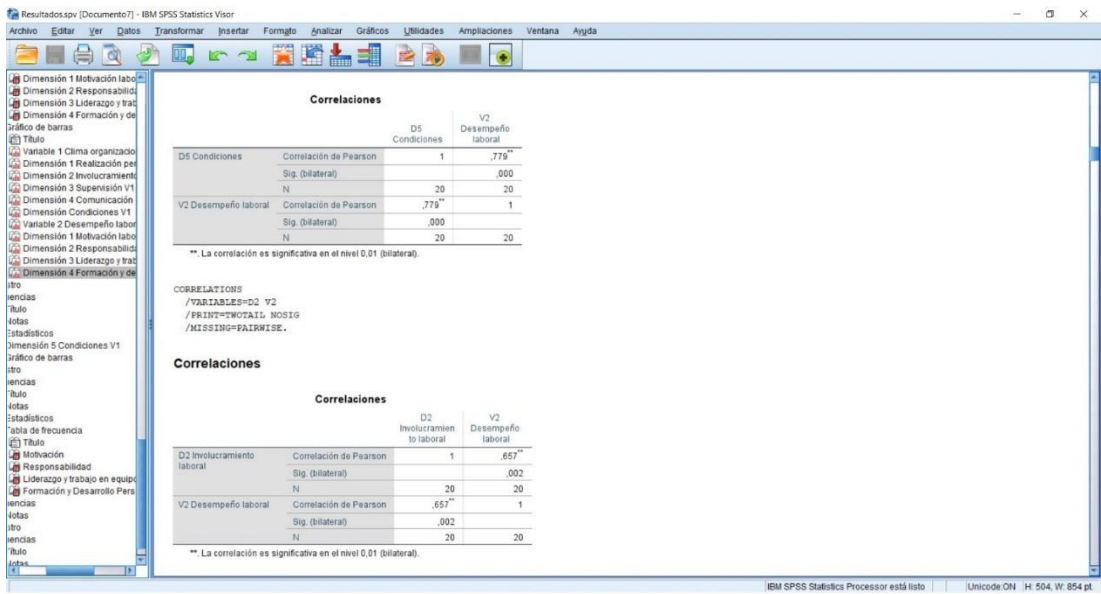
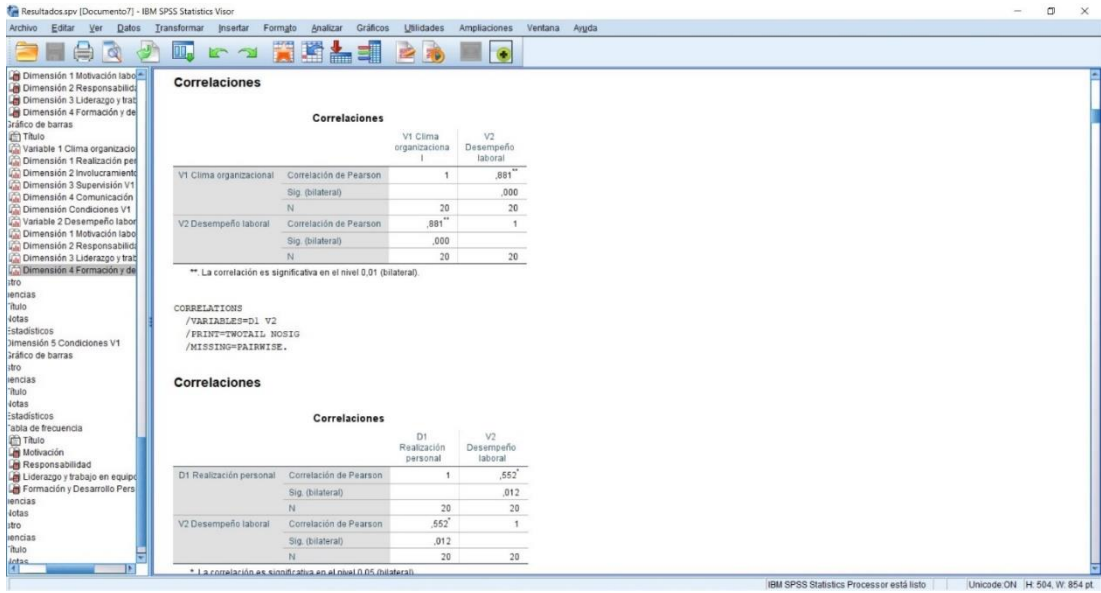
/VARIABLES=V1 V2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones

		V1 Clima organizacional	V2 Desempeño laboral
V1 Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,881**



Resultados.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Vistor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formatos Análisis Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Dimension 1 Motivación labo
 Dimension 2 Responsabili
 Dimension 3 Liderazgo y trac
 Dimension 4 Formación y de
 Título
 Variable 1 Clima organizad
 Dimension 1 Realización pe
 Dimension 2 Involucramient
 Dimension 3 Supervisión V1
 Dimension 4 Comunicación
 Dimension 5 Condiciones V1
 Variable 2 Desempeño labor
 Dimension 1 Motivación labo
 Dimension 2 Responsabili
 Dimension 3 Liderazgo y trac
 Dimension 4 Formación y de
 Título
 estadísticas
 Dimension 5 Condiciones V1
 Título de barras
 Título
 estadísticas
 Tabla de frecuencia
 Título
 Motivación
 Responsabilidad
 Liderazgo y trabajo en equip
 Formación y Desarrollo Pers
 estadísticas
 Título
 estadísticas
 Título

Correlaciones

		D3 Supervisión	V2 Desempeño laboral
D3 Supervisión	Correlación de Pearson	1	,628**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	20	20
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,628**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

CORRELATIONS
 /VARIABLES=D4 V2
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones

		D4 Comunicación	V2 Desempeño laboral
D4 Comunicación	Correlación de Pearson	1	,739**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,739**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

CORRELATIONS

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicoide ON | H: 504, W: 854 pt