



UNAP



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA CASA DE LAS ENCHILADAS,
IQUITOS 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

FREYSI JULISSA CARRASCO PRIETO

PATRICK ADRIAN VASQUEZ GARCIA

ASESOR

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2023



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

FACEN

"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°010-CCGyT-FACEN-UNAP-2023

En la ciudad de Iquitos, a los 25 días del mes de enero del año 2023, a horas: 12:00 m. se dio inicio en el Auditorio de ésta Facultad la sustentación pública de la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA CASA DE LAS ENCHILADAS IQUITOS, 2022", autorizado mediante Resolución Decanal N°0140-2023-FACEN-UNAP presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas FREYSI JULISSA CARRASCO PRIETO y PATRICK ADRIAN VASQUEZ GARCIA, para optar el Título Profesional de LICENCIADO (A) 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. MARLO CÉSAR GARCIA BARBARÁN, Mg.	(Presidente)
Lic.Adm. ROGER AGUSTIN MAFALDO HERRERA, Mg.	(Miembro)
Lic.Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, 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: *Aprobada* con la calificación *Muy buena* (.17).

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración.

Siendo las *13.20 hrs* del 25 de enero del 2023, se dio por concluido el acto académico.


Lic.Adm. MARLO CÉSAR GARCIA BARBARÁN, Mg.
Presidente


Lic.Adm. ROGER AGUSTIN MAFALDO HERRERA, Mg.
Miembro


Lic.Adm. WINSTON JOSE RENGIFO VILLACORTA, Mg.
Miembro


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

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

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



JURADO y ASESOR


Lic. Adm. MARLO CÉSAR GARCÍA BARBARÁN, Mg.

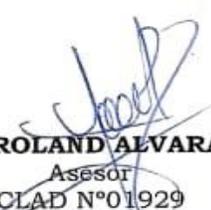
Presidente
CLAP N°019-VII


Lic. Adm. ROGER AGUSTIN MAFALDO HERRERA, Mg.

Miembro
CLAD - 006609


Lic. Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mg.

Miembro
CLAD-09265


Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

Asesor
CLAD N°01929

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD



Nombre del usuario:
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

ID de Comprobación:
76627531

Fecha de comprobación:
27.10.2022 08:51:56 -05

Tipo de comprobación:
Doc vs Internet

Fecha del Informe:
27.10.2022 08:53:33 -05

ID de Usuario:
Ocultado por Ajustes de Privacidad

Nombre de archivo: **TESIS RESÚMEN PATRICK ADRIAN VASQUEZ GARCIA y FREYSI JULISSA CARRASCO PRIETO**

Recuento de páginas: **45** Recuento de palabras: **8060** Recuento de caracteres: **51676** Tamaño de archivo: **839.81 KB** ID de archivo: **87703054**

39.1% de Coincidencias

La coincidencia más alta: **12.2%** con la fuente de Internet (http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1775/TS_KYTA_...)

39.1% Fuentes de Internet

1000

Página 47

No se llevó a cabo la búsqueda en la Biblioteca

11.2% de Citas

Citas 11

Página 48

No se han encontrado referencias

0% de Exclusiones

No hay exclusiones

Modifind

Modificaciones del texto detectadas. Busque más detalles en el informe en línea.

Caracteres sustituidos

1

DEDICATORIA

A nuestros padres por habernos forjado como la persona que somos en la actualidad; muchos de nuestros logros se lo debemos a ustedes entre los que se incluye este, nos formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas nos motivaron constantemente para alcanzar nuestros anhelos.

Gracias de todo corazón.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos dar gracias a dios por permitirnos culminar nuestros estudios profesionales, gracias a nuestra universidad por forjarnos con conocimientos que nos permitirán ser un profesional competente, gracias a cada maestro que apporto de manera positiva para nuestro crecimiento profesional, gracias a nuestros padres que desde el primer momento confiaron en nosotros y por ultimo agradecemos a nosotros mismos por no desviarnos del camino y no rendirnos, este logro es el primero de muchos.

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
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	2
1.1 Antecedentes	2
1.2 Bases teóricas	4
1.3 Definición de términos básico	8
CAPITULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES	11
2.1 Formulación de la hipótesis	11
2.2 Variables y su operacionalización	11

CAPITULO III: METODOLOGIA	14
3.1 Diseño metodológico	14
3.2 Diseño muestral	15
3.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	16
3.4 Procesamiento y análisis de datos	17
3.5 Aspectos éticos	17
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	19
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	36
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	37
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	40
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	42
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Cuadro 1: Resumen de procesamiento de casos de la Variable 1: Clima Organizacional	19
Cuadro 2: Prueba de confiabilidad de la Variable 1: Clima Organizacional	19
Cuadro 3: Resumen de procesamiento de casos de la Variable 2: Desempeño laboral	20
Cuadro 4: Prueba de confiabilidad de la Variable 2: Desempeño laboral	20
Cuadro 5: Correlación de las variables	21
Cuadro 6: Correlación de la hipótesis específica 1	22
Cuadro 7: Correlación de la hipótesis específica 2	23
Cuadro 8: Correlación de la hipótesis específica 3	24
Cuadro 9: Correlación de la hipótesis específica 4	25
Cuadro 10: Categorías de la variable 1: Clima Organizacional	26
Cuadro 11: Frecuencia de la variable 1: Clima Organizacional	26
Cuadro 12: Variable 1. Categorías de la Dimensión 1: Autorrealización	27
Cuadro 13: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 1: Autorrealización	28
Cuadro 14: Variable 1. Categorías de la Dimensión 2: Involucramiento Laboral	29
Cuadro 15: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 2: Involucramiento Laboral	29
Cuadro 16: Variable 1. Categoría de la Dimensión 3: Supervisión	30
Cuadro 17: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 3: Supervisión	31
Cuadro 18: Variable 1. Categoría de la Dimensión 4: Control	32
Cuadro 19: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 4: Comunicación	32
Cuadro 20: Categorías de la variable 2: Desempeño laboral	33
Cuadro 21: Frecuencia de la variable 2: Desempeño Laboral	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1: Frecuencia de la variable 1: Clima Organizacional	26
Figura 2: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 1: Autorrealización	28
Figura 3: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 2: Involucramiento Laboral	30
Figura 4: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 3: Supervisión	31
Figura 5: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 4: Comunicación	33
Figura 6: Frecuencia de la variable 2: Desempeño Laboral	34

RESUMEN

Para esta investigación se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa La Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022 para la metodología de investigación, se empleó el tipo de investigación, descriptiva, Correlacional y de corte transversal, con diseño no experimental la población estuvo constituida por todos los colaboradores de la empresa La Casa de las Enchiladas el total de muestra es 80 personas, se obtuvo como resultado que nos muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,617** que nos indica una correlación significativa fuerte de acuerdo a la teoría; además, el valor de sigma (bilateral) es de 0,000 ; de acuerdo a la Regla de Decisión, si el valor de P (significancia) es menor a 0.05; se acepta la hipótesis alterna; finalmente, se concluyó que con un valor de correlación de Pearson igual a 0,617** y un valor sigma igual a 0,000 se acepta la hipótesis alterna y se afirma que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de La Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022. El grado de correlación fuerte; por su nivel de significancia, se determinó que las características presentes en el clima organizacional de la empresa se relacionan con las competencias identificadas para el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Desempeño, Autorrealización Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación.

ABSTRACT

For this research, the objective was to determine the relationship that exists between the work environment and the work performance of the employees of the company La Casa de las Enchiladas Iquitos 2022. For the research methodology, the type of research was used descriptive, correlational and cross-sectional, with a non-experimental design. The population consisted of all the workers of the company La Casa de las Enchiladas the total sample is 80 people, the result was obtained that shows us a correlation value Pearson's equal to 0.617** which indicates a strong significant correlation according to the theory; furthermore, the sigma value (bilateral) is 0.000; according to the Decision Rule, if the value of P (significance) is less than 0.05; the alternative hypothesis is accepted. Finally, it was concluded that with a Pearson correlation value equal to 0.617** and a sigma value equal to 0.000, the alternative hypothesis is accepted and it's affirmed that there's a significant relationship between the organizational climate and the work performance of the workers La Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022. The degree of strong correlation due to its level of significance, it was determined that the characteristics present in the organizational climate of the company are related to the competencies identified for the work performance of the workers.

Keywords: Organizational Climate, Performance, Self-fulfilment, Labor Involvement, Supervision, Communication.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional de una empresa ha ido adquiriendo una relevante importancia dentro de las organizaciones hoy en día, ocasiones suele tener algunos desaciertos, generalmente no se puede medir los factores negativos sino hasta realizar un análisis a fondo que permita tener una visión clara de la situación de la empresa desde la parte organizacional, considerando que los colaboradores requieren una empresa que ofrezca un buen clima laboral, lo cual genera un impacto positivo en el nivel de satisfacción de los mismos, otro aspecto a mencionar es el desempeño laboral que muestran los empleados, que depende en muchos casos de la forma en la que se maneja el recurso humano de una organización, estos factores tienen una relación importante porque se puede deducir que un trabajador cómodo y feliz es productivo.

Al realizar un análisis de la situación actual y real de la empresa, podemos identificar que existen aspectos internos que influyen de manera positiva y negativa, es evidente la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de la empresa, por tal motivo planteamos una investigación que nos ayude a determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

En el 2018, se llevó a cabo una investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental que incluyó como población de estudio 15 trabajadores. La investigación determinó que el clima laboral en la Farmacia San José de Tarapoto es bueno, lo que significa que la organización maneja de manera aceptable el clima laboral y el trabajo concluyo que los colaboradores se sienten bien con las actividades deportivas y otras actividades extra laborales que realiza la institución, eso hace que se sientan motivados e identificados.

De los valores obtenidos, se tiene una correlación de 0.260, lo que indica que, si existe una relación directa pero débil, siendo esta relación insignificante debido, a que el valor de significancia es 0.349, siendo mayor a 0.05, lo por que se acepta la hipótesis alterna. (Hidalgo Muñoz, Tesis: El clima laboral y su relacion con el desempeño laboral de los colaboradores de la farmacion San Jose Firl, 2018)

En el 2018, se desarrolló un tipo de investigación prospectivo, transversal y correlacional, y de diseño no experimental En la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”, publicada por la Universidad San Ignacio de Loyola, arribó a las siguientes conclusiones: la influencia entre el clima organización y el desempeño laboral en alta. La influencia entre las 5 dimensiones en estudio. Considerando que el desempeño laboral conectado con las condiciones laborales es alto. las variables clima

organizacional y desempeño laboral se relacionan significativamente ($\text{sig bil}=0.004$) en un nivel alto ($r=0.941$). (Pastor Guillèn, Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017, 2017)

En el 2019, se desarrolló el tipo de investigación descriptiva, correlacional y con diseño no experimental con una población de 11 asesores del área de créditos. Los resultados mostraron que los encuestados obtuvieron un nivel bajo y bajo medio de clima organizacional con un 27.27% respectivamente. Así mismo un 18.18% obtuvieron un nivel alto de clima organizacional. Además, el 36.36% de los asesores obtuvieron un nivel bajo de desempeño laboral; mientras que un 18.18% obtuvieron un nivel alto. Concluyo que se encontró una relación estadísticamente significativa entre clima y desempeño laboral. Finalmente, se encontró una relación estadísticamente significativa entre clima y desempeño laboral ($p<0.05$), existe una relación alta ($Rho=0.942$) entre ambas variables de estudio. (Cordova Juarez, 2019)

En el 2019, se desarrolló una investigación del tipo cuantitativa, con diseño descriptivo y no experimental – transversal donde se basa en observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto, Es correlacional de corte transversal, nos permitirá describir la relación entre el clima laboral y el desempeño productivo en un momento. “Clima laboral y su relación con el desempeño productivo de los trabajadores de campo, de una empresa Agroindustrial de La Libertad, Perú- 2018”, se relacionan significativamente entre las variables clima laboral y el desempeño productivo de los empleados de una

empresa agroindustrial con una relación directa alta, en donde se obtuvo el resultado que el clima laboral y sus dimensiones se relacionan significativamente con el desempeño productivo y sus respectivas dimensiones donde el coeficiente de Spearman de 0.801 con nivel de significancia de 0.000 el cual es menor al 5%. (Osorio Rojas & Pérez Enríquez, 2018)

1.2 Bases teóricas

CLIMA ORGANIZACIONAL

Según (Robbins, 2004) el clima organizacional proporciona un efecto sobre las relaciones interpersonales en el trabajo. Cuando un colaborador se siente decepcionado, maltratado o frustrado dentro de una empresa, busca hacerse representar por un sindicato a fin de encontrar reconocimiento. Esto quiere decir que los colaboradores que no se encuentren en un ambiente agradable, donde perciban que sus posibilidades de desarrollarse profesionalmente estén en riesgo, la actitud será oponerse en la empresa y finalmente la pérdida de staff de profesionales.

(Valenzuela González, 2007), Define el clima laboral como aquel que busca diseñar, definir, medir, corregir y promover el bienestar de los empleados en una institución. Igualmente, constituye el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción, en la productividad, en el comportamiento, en las interacciones de las personas y en el manejo de los recursos físicos y materiales.

El objetivo final que se busca con el clima laboral es explicar los motivos por los que las personas que trabajan en una organización se sienten más o menos motivadas al ejercer sus obligaciones profesionales.

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

(Palma, 2004) asegura que el ambiente laboral es percibido por el trabajador lo que hace que se forme una atmosfera (clima) los cuales se encuentran vinculados con la realización profesional y personal, teniendo que involucrarse en el logro de los objetivos organizacionales mediante su labor, debiendo estar supervisado, para lo que es indudable que debe existir comunicación clara y eficaz entre los miembros de la organización y también los de mayor nivel jerárquico; por lo que esta autora, identifica cinco dimensiones del clima organizacional, las cuales fueron tomadas en la presente investigación por el alcance que tienen estos factores:

Dimensión 1- La autorrealización: es la valoración que el trabajador tiene de las posibilidades que el medio laboral le ofrece para su desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro (Palma, 2004).

Dimensión 2 – Involucramiento laboral: es la identificación con los valores organizacionales y el compromiso del empleado por cumplir las metas y el desarrollo de la organización (Palma, 2004).

Dimensión 3- Supervisión: (Palma, 2004) es la revisión del funcionamiento de las actividades de los procedimientos y procesos, con la finalidad de apoyar y orientar al desarrollo eficiente de las tareas para un buen desempeño laboral.

Dimensión 4 – Comunicación: Es la percepción de la fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa (Palma, 2004), permite el alineamiento del esfuerzo de todos sus integrantes, constituyéndose como uno de los elementos centrales para articular las relaciones entre los diferentes departamentos de la organización empresarial (Chiang Vega, 2012).

DESEMPEÑO LABORAL

El autor (Rodríguez Valencia, 2007) indica que es una forma de referirse a como los integrantes de una empresa realizan sus labores cotidianas, aplicando sus habilidades, esfuerzo físico y mental o en forma conjunta; es decir comparar sus resultados laborales con la aplicación de sus habilidades, esfuerzo físico y mental que difieren entre uno y otro, el desempeño laboral puede ser medido tanto el alto como el bajo desempeño, por lo tanto no todas las personas en igualdad de condiciones laborales tienen el mismo desempeño.

(Chiavenato, 2000) es el comportamiento de los empleados en la búsqueda de los objetivos fijados, siendo esta una estrategia individual para lograr los objetivos organización; por último (Echevarría, 2009) es el valor que se espera que el individuo aporte a la organización en los diferentes episodios conductuales que son realizados en un tiempo dado, lo cual contribuye a la eficiencia organizacional.

a) Administración del desempeño

(Glendinning, 2002) es un proceso mediante el cual las empresas logran que la fuerza laboral realice esfuerzos por lograr las metas propuestas por la organización, incluyendo las prácticas adecuadas que permita que la dirección defina los objetivos, metas y tareas del empleado, desarrollando habilidades y capacidades, debiendo evaluar continuamente el comportamiento dirigido a metas, teniendo como base la motivación a manera de recompensa que puedan beneficiar tanto a las aspiraciones del empleado como a la organización.

b) Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño es un instrumento para dirigir y supervisar al personal, permitiendo la mejora permanente de los resultados de la empresa y el aprovechamiento eficiente de los recursos, permitiendo además una comunicación pertinente y comprensión entre los jefes y empleados, en cuanto a lo que se espera de cada empleado y la forma en que se satisfacen las expectativas y cómo mejorar los resultados, siendo útiles para: (Alles, 2004)

- De acuerdo a los resultados se puede emplear la retroalimentación, con lo cual podrán tomar decisiones de modificar actitudes, comportamientos, técnicas, etc.
- Mejora el rendimiento del trabajador y por ende de la organización.
- Detecta necesidades de capacitación
- Descubre personas.

(Pernia & Carrera, 2014) afirma que la evaluación del desempeño se realiza a través de las funciones y rendimiento que manifiesta el colaborador en su centro de labor.

a) Funciones

Actividades ejecutadas por los colaboradores, ya que se mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo. Comprende los principios, conceptos, técnicas, requisitos, etc. necesario para desempeñar las tareas del puesto, asimismo, evalúa la capacidad de análisis de los procesos que utiliza el colaborador para ejecutar las actividades dispuestas en sus funciones.

b) Rendimiento

Evaluación de cualidades y comportamientos que manifiesta el colaborador frente a las funciones que se le ha sido atribuido, teniendo como indicadores las habilidades, la actitud y satisfacción que presenta el trabajador”.

1.3 Definición de términos básico

Clima Organizacional

El autor (Toro Álvarez, 2010) menciona tres diferentes concepciones del término clima organizacional; la primera lo define como “una variable independiente responsable de efectos importantes sobre la motivación, la satisfacción y/o la productividad”. La segunda señala que “se trata de una variable dependiente determinada por condiciones como la antigüedad en el trabajo, la edad, el género, las condiciones del trabajo y otras realidades equivalentes”. Finalmente, la tercera menciona que “se trata de una variable interviniente, mediadora entre las realidades sociales y orgánicas de la empresa y la conducta individual”.

El clima organizacional se fundamenta en las percepciones individuales, frecuentemente se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a 15 las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. (Domínguez Aguirre, Ramírez Campos, & García Méndez, 2013)

Desempeño laboral

Se define como “el desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las 22 exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización. (Palmar & Valero, 2014)

Desarrollo profesional

Fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto superación que experimenta cada individuo. (RR.HH., 2001)

Empatía

Es una capacidad fundamental para desenvolvernos de forma adecuada en sociedad. Nos permite entender mejor a los otros y nos ayuda a alcanzar tanto el éxito personal en las relaciones con la familia y los amigos, como el profesional, favoreciendo que seamos más sensibles a las necesidades y deseos de aquellos con los que trabajamos. (Albiol, 2019)

Satisfacción

Es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado.

(Sikula, 2006)

CAPITULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en la casa de la enchiladas Iquitos, 2022.

Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa entre la autorrealización con el desempeño laboral de los colaboradores de la casa de las enchiladas Iquitos, 2022.
- b) Existe relación significativa entre el involucramiento laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la casa de las enchiladas Iquitos, 2022.
- c) Existe relación significativa entre la supervisión con el desempeño laboral de los colaboradores de la casa de las enchiladas Iquitos, 2022.
- d) Existe relación significativa entre la comunicación con el desempeño laboral de los colaboradores de la casa de las enchiladas Iquitos, 2022.

2.2 Variables y su operacionalización

Variable I: Clima Organizacional

Dimensiones

La autorrealización

Involucramiento laboral

Supervisión

Comunicación

Variable II: Desempeño Laboral

Dimensiones

Función

Rendimiento

TABLA.1 CUADRO DE OPERACIONALIZACION

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Escala de medición	Categoría	Valores	Medio de verificación
Clima Organizacional	Conjunto de condiciones que caracterizan a una situación o circunstancia que rodea a la persona en su trabajo. (Bergeron, 1983)	Cuantitativo	La autorrealización	Ordinal	Totalmente en desacuerdo	(1)	Encuesta
			Involucramiento laboral				
			Supervisión				
			Comunicación				
Desempeño Laboral	Se define como "el desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización. (Palmar & Valero, 2014)	Cuantitativo	Función	Ordinal	Totalmente de acuerdo	(4)	Encuesta
			Rendimiento				

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1 Diseño metodológico

Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptiva “Es también llamada práctica, empírica, activa o dinámica y se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica, ya que desprende de sus descubrimientos y aportes teóricos para poder generar beneficios y bienestar a la sociedad”. En ese sentido se aplica las teorías existentes, en este caso del Compromiso laboral y las teorías de la productividad.

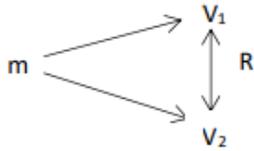
Nivel de investigación

La investigación es Descriptivo correlacional, puesto que la investigación pretende medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a las que se refieren el grado de relación o correlación entre ambas variables.

Diseño de investigación

La presenta investigación tiene como diseño no experimental de corte trasversal, este diseño la población muestra es observada en su ambiente natural y en su realidad, siendo estudiada en momento determinado. (Ñaupas Paitàn , Mejia Mejia, Novoa Ramírez, & Villagómez Paucar, 2014)

Esquema siguiente:



Donde

V1= Clima Organizacional

V2= Desempeño Laboral

m= Muestra

R = Relación

3.2 Diseño muestral

Población de estudio

Se tomará como población a los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022 que hacen un total de 179 colaboradores.

Muestro o selección de muestra

Se empleó el muestro probabilístico aleatorio simple y se determinó el tamaño de la muestra, por medio de la fórmula de población finita:

N= 179 colaboradores de la Casa de las Enchiladas

p= 0.90 probabilidad de éxito

q= 0.10 probabilidad de fracaso

$z = 1.96$ de la función de densidad poblacional

$1 - \alpha = 0.95$ nivel de confianza

$E = 0.05$ margen de error

Formula:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$
$$n = \frac{1.960_{\alpha}^2 * 0.60 * 0.40 * 102}{0.05^2 * (102 - 1) + 1.960_{\alpha}^2 * 0.60 * 0.40}$$

$$n = 80$$

Por lo tanto, se encuestará 80 colaboradores que se desempeñan en la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.

Criterios de inclusión y exclusión

Se incluirá a todo el personal cuyo nombre pertenezca al registro de la planilla de la empresa la Casa de las Enchiladas.

Serán excluidos aquellos que al momento de la ejecución de las encuestas se encuentren haciendo uso de sus vacaciones, se encuentren de licencia, en comisión de servicio o expresen desacuerdo en participar en este estudio.

3.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizará la técnica de encuesta a través de esta se podrá establecer una relación directa con el encuestado, lo cual permitirá evitar cierto sesgo en el proceso.

Instrumento

El cuestionario con preguntas estructuradas en base a los indicadores, dimensiones, y variables de la investigación. Las opciones de respuesta cada ítem del cuestionario que será medido en una escala de tipo Likert con cuatro opciones de respuesta.

3.4 Procesamiento y análisis de datos

Después de la recolección de la información, se pasará al procesamiento de datos, en esta investigación se hará uso de tablas, figuras estadísticas, los mismos que serán presentados por los programas estadísticos Excel y SPSS 25. Para que así, de esta manera exista una mejor comprensión de los resultados obtenidos, para ser presentados en los resultados al desarrollar la investigación.

Para la constatación de la hipótesis se hará uso de la correlación de Spearman, en la que se tendrá en cuenta el coeficiente para medir el grado de relación que existe entre ambas variables, el cual permitirá aceptar o rechazar la hipótesis.

3.5 Aspectos éticos

El trabajo se realizó siguiendo las normas de la Universidad, regida por los modelos vigentes, emplearemos las citas mediante APA, y para las encuestas se informará a los colaboradores sobre la discreción de las respuestas, por lo que hace énfasis en que la realización de las mismas será totalmente voluntaria.

Declaración jurada sobre la originalidad de la investigación.

En cuanto a la redacción del documento, se respetará los derechos de autor y la propiedad intelectual de terceros, las ideas o conceptos tomados de otros autores, se marcarán con citas textuales o con paráfrasis en el texto.

El objetivo es dar crédito al autor original y guiar al lector a la fuente original en caso de que desee ahondar en dicho tema.

Todo los datos e información de las referencias usadas no fueron alteradas.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Los datos obtenidos con la ejecución de la encuesta empleando los instrumentos de recolección de datos fueron ingresados al programa estadístico IBM SPSS V.25® y se obtuvo los siguientes resultados:

Prueba de Confiabilidad de las variables

Variable 1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Cuadro 1: Resumen de procesamiento de casos de la Variable 1: Clima Organizacional

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	80	100,0

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

El cuadro N° 01 nos muestra que de 80 casos procesados para la variable 1, todos los datos son válidos.

Cuadro 2: Prueba de confiabilidad de la Variable 1: Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	8

El cuadro N° 02 nos muestra que el coeficiente de confiabilidad determinado por el Alfa de Cronbach es igual a 0,795; de acuerdo con la interpretación del coeficiente de confiabilidad planteado, los casos procesados para la variable 1: Clima Organizacional tienen un grado alto de confianza.

Variable 2 Desempeño laboral

Cuadro 3: Resumen de procesamiento de casos de la Variable 2: Desempeño laboral

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

El cuadro N° 03 nos muestra que de 80 casos procesados para la variable 2, todos los datos son válidos.

Cuadro 4: Prueba de confiabilidad de la Variable 2: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	10

El cuadro N° 04 nos muestra que el coeficiente de confiabilidad determinado por el Alfa de Cronbach es igual a 0,802; de acuerdo con la interpretación del coeficiente de confiabilidad planteado, los casos procesados para la variable 2: Desempeño laboral tienen un grado alto de confianza.

Correlación de la hipótesis general

H₀= No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.

H_a= Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.

Cuadro 5: Correlación de las variables

	V1	Clima	V2
	Organizacional		Desempeño laboral
V1	1		0,617**
Organizacional		Correlación de Pearson	
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80
V2	0,617**		1
Desempeño laboral		Correlación de Pearson	
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80

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

El cuadro N° 05 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,617** lo cual indica una correlación significativa fuerte de acuerdo a la teoría presente en el libro de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014); además, el valor de sigma (bilateral) es de 0,000; de acuerdo a la Regla de Decisión señalada por (Hernandez & Mendoza, 2018), si el valor de P (significancia) es menor a 0.05; se acepta la hipótesis alterna; entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis: “Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.”

Correlación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀= No existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.

H_a= Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.

Cuadro 6: Correlación de la hipótesis específica 1

		D1 Autorrealización	V2 Desempeño laboral
D1 Autorrealización	Correlación de Pearson	1	0,491**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	80	80
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,491**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	80	80

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

El cuadro N° 06 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,491** lo cual indica una correlación significativa positiva moderada de acuerdo a la teoría presente en el libro de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000; de acuerdo a la Regla de Decisión señalada por (Hernandez & Mendoza, 2018), si el valor de P (significancia) es menor a 0.05; se acepta la hipótesis alterna; entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis: “Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.”

Hipótesis específica 2

H₀= No existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.

H_a= Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.

Cuadro 7: Correlación de la hipótesis específica 2

		D2 Involucramiento laboral	V2 Desempeño laboral
D2 Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	1	0,513**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	80	80
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,513*	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	80	80

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

El cuadro N° 07 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,513** lo cual indica una correlación significativa positiva fuerte de acuerdo a la teoría presente en el libro de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000; de acuerdo a la Regla de Decisión señalada por (Hernandez & Mendoza, 2018), si el valor de P (significancia) es menor a 0.05; se acepta la hipótesis alterna; entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis: “Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las enchiladas Iquitos, 2022.”

Hipótesis específica 3

H₀= No existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.

H_a= Existe relación significativa entre supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.

Cuadro 8: Correlación de la hipótesis específica 3

		D3 Supervisión	V2 Desempeño laboral
D3 Supervisión	Correlación de Pearson	1	0,453**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	80	80
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,453**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	80	80

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

El cuadro N° 08 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,453** lo cual indica una correlación significativa positiva moderada de acuerdo a la teoría presente en el libro de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000; de acuerdo a la Regla de Decisión señalada por (Hernandez & Mendoza, 2018), si el valor de P (significancia) es menor a 0.05; se acepta la hipótesis alterna; entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis: “Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.”

Hipótesis específica 4

H₀= No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.

H_a= Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.

Cuadro 9: Correlación de la hipótesis específica 4

		D4 Comunicación	V2 Desempeño laboral
D4 Comunicación	Correlación de Pearson	1	0,309**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	80	80
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,389*	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	80	80

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

El cuadro N° 09 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,389** lo cual indica una correlación significativa positiva moderada de acuerdo a la teoría presente en el libro de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000; de acuerdo a la Regla de Decisión señalada por (Hernandez & Mendoza, 2018), si el valor de P (significancia) es menor a 0.05; se acepta la hipótesis alterna; entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis: “Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.”

Para interpretar los valores del coeficiente de correlación de Pearson se utiliza los siguientes criterios (y considerando los valores absolutos):

- Entre 0 y 0,10: Correlación inexistente
- Entre 0,10 y 0,29: Correlación débil

- Entre 0,30 y 0,50: Correlación moderada
- Entre 0,50 y 1,00: Correlación fuerte

Estadística descriptiva: frecuencias de las variables y dimensiones

Cuadro 10: Categorías de la variable 1: Clima Organizacional

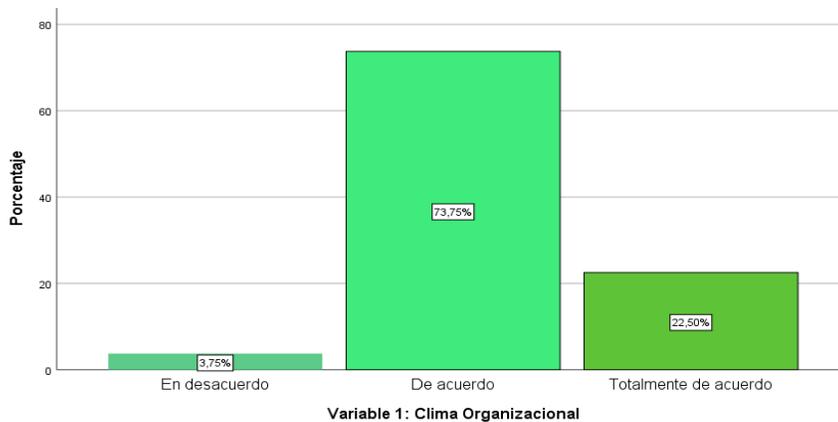
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Buena	24	32	67	83.75
Regular	12	23	13	16.25
Total			80	100.00

En el cuadro N° 10 se puede observar que la Variable 1 se obtuvo mayor puntaje en la categoría “Buena” con un 83,75% que corresponde a 67 personas.

Cuadro 11: Frecuencia de la variable 1: Clima Organizacional

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3.8	3.8	3.8
	De acuerdo	59	73.8	73.8	77.5
	Totalmente de acuerdo	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 1: Frecuencia de la variable 1: Clima Organizacional



Fuente: Cuadro N° 11

En el Cuadro N° 11 y Figura N° 01 se muestra que para el promedio que se calculó de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 el 73.75% que corresponde a 59 personas respondieron a “De acuerdo” en las preguntas contenidas en los ítems correspondientes al manejo del clima organizacional de la empresa, el siguiente 22,50% correspondiente a 18 personas, respondieron a “Totalmente de acuerdo” y el 3,75% correspondiente a 3 personas; se cumple con los lineamientos referentes al clima organizacional.

Cuadro 12: Variable 1. Categorías de la Dimensión 1: Autorrealización

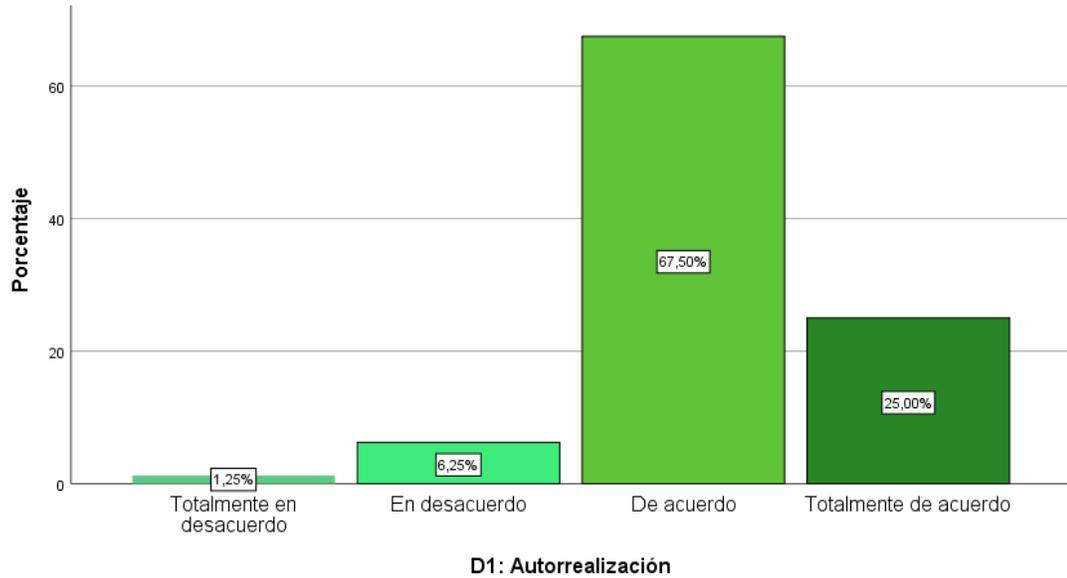
		Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Válido	Malo	1	2	1	1.25
	Regular	3	4	5	6.25
	Buena	5	8	74	92.5
	Total			80	100.0

De acuerdo con lo que se indica en el Cuadro N° 12, la Dimensión 1 de la variable 1 Clima Organizacional se obtuvo mayor puntaje en la categoría “Bueno” con un 92,5% correspondiente a 74 personas, seguido de la categoría “Regular” con 6,25% correspondiente a 5 personas y la categoría “Malo” con un 1,25% correspondiente a 1 persona.

Cuadro 13: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 1: Autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en 1	1.25	1.25	1.25
	En desacuerdo	5	6.25	6.25	7.5
	De acuerdo	54	67.5	67.5	75
	Totalmente acuerdo	de 20	25	25	100
	Total	80	100	100	

Figura 2: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 1: Autorrealización



Fuente: Cuadro N° 13

En el Cuadro N° 13 y Figura N° 02 se muestra que para el promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1- Dimensión 1: **Autorrealización**, el 67,50% que corresponde a 54 personas respondieron a “De acuerdo” en las preguntas contenidas en los ítems correspondientes al manejo de la autorrealización de la empresa, el 25% correspondiente a 20 personas que respondieron a “Totalmente de acuerdo”; el

6,25% corresponden a 5 personas que respondieron “En desacuerdo” y el 1,25% corresponde a 1 persona que respondió a “Totalmente en desacuerdo”.

Cuadro 14: Variable 1. Categorías de la Dimensión 2: Involucramiento Laboral

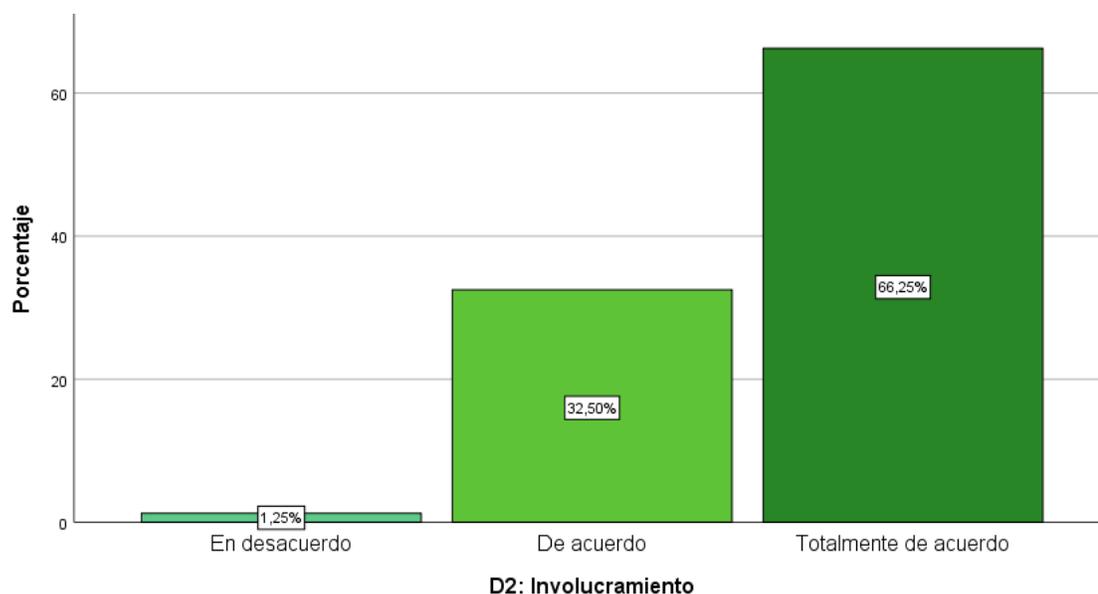
		Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Válido	Regular	3	4	1	1.25
	Buena	5	8	79	98.75
	Total			80	100.0

De acuerdo con lo que se indica en el Cuadro N° 14, la Dimensión 2 de la variable 1 Clima Organizacional se obtuvo mayor puntaje en la categoría “Buena” con un 98,75% correspondiente a 79 personas, seguido de la categoría “Regular” con 1,25% correspondiente a 1 persona.

Cuadro 15: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 2: Involucramiento Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1.25	1.25	1.25
	De acuerdo	26	32.50	32.50	33.75
	Totalmente de acuerdo	53	66.25	66.25	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 3: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 2: Involucramiento Laboral



Fuente: Cuadro N° 15

En el Cuadro N° 15 y Figura N° 03 se muestra que para el promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 - Dimensión 2: **Involucramiento Laboral**, el 66,25% que corresponde a 53 personas respondieron a “Totalmente de acuerdo” en las preguntas contenidas en los ítems correspondientes al manejo del involucramiento laboral de la empresa, otro 32,50% correspondiente a 26 personas que respondieron a “De acuerdo” y el 1,25% corresponde a 1 persona que respondió en “Totalmente en desacuerdo”.

Cuadro 16: Variable 1. Categoría de la Dimensión 3: Supervisión

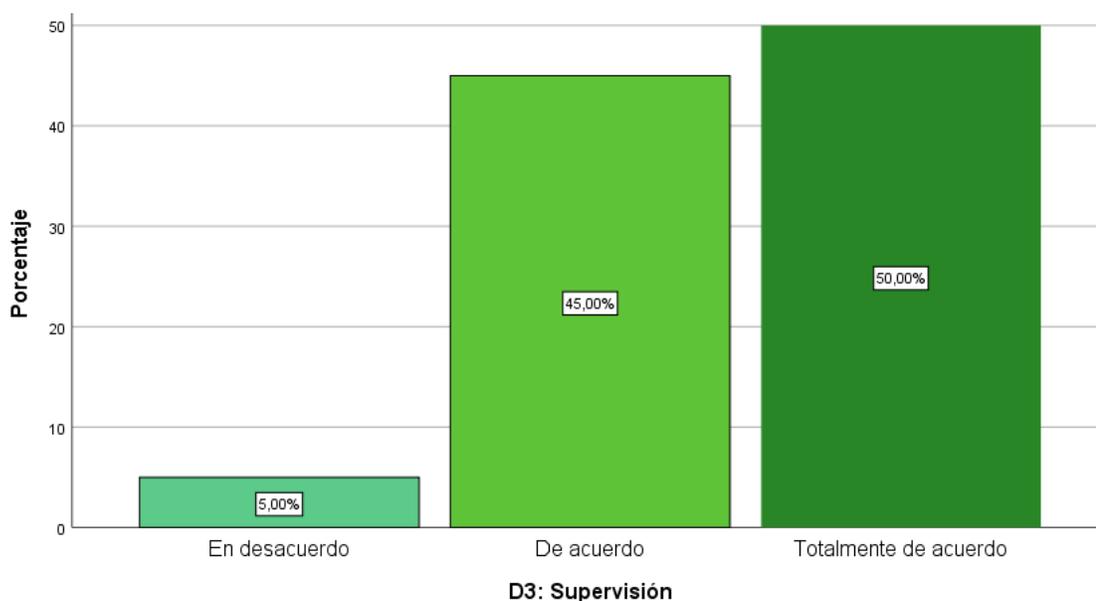
		Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje %
Válido	Regular	3	4	4	5.00
	Buena	5	8	76	95.00
	Total			80	100.0

De acuerdo con lo que se indica en el Cuadro N°16, la Dimensión 3: **Supervisión** de la variable 1 Clima Organizacional se obtuvo mayor puntaje en la categoría “Buena” con un 95,00% correspondiente a 76 personas, seguido de la categoría “Regular” con 5,00% correspondiente a 4 personas.

Cuadro 17: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 3: Supervisión

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	En desacuerdo	4	5.00	5.00	5.00
	De acuerdo	36	45.00	45.00	50.00
	Totalmente de acuerdo	40	50.00	50.00	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 4: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 3: Supervisión



Fuente: Cuadro N° 17

En el Cuadro N° 17 y Figura N° 04 se muestra que para el promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 -

Dimensión 3: **Supervisión**, el 50,00% que corresponde a 40 personas respondieron a “Totalmente de acuerdo” en las preguntas contenidas en los ítems correspondientes al manejo de la supervisión de la empresa, el 45,00% correspondiente a 36 personas que respondieron a “De acuerdo” y el 5,00% corresponden a 4 personas que respondieron a “Totalmente en desacuerdo”.

Cuadro 18: Variable 1. Categoría de la Dimensión 4: Comunicación

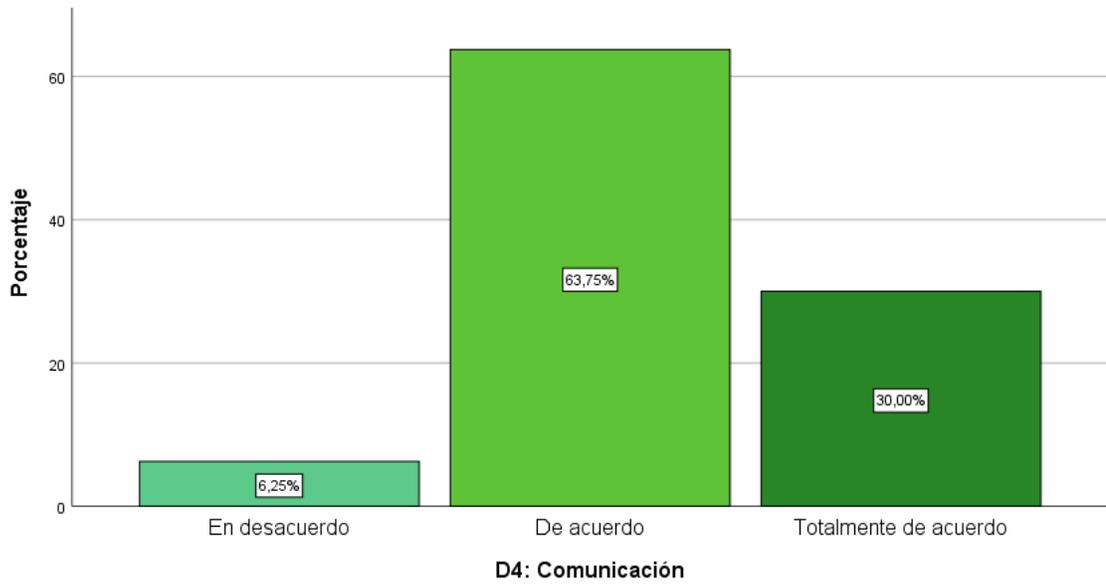
		Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje %
Válido	Regular	3	4	5	6.25
	Buena	5	8	75	93.75
	Total			80	100.0

De acuerdo con lo que se indica en el Cuadro N° 18, la Dimensión 4: **Comunicación** de la variable 1 Clima Organizacional se obtuvo mayor puntaje en la categoría “Buena” con un 93,75% correspondiente a 75 personas seguido de la categoría “Regular” con 6,25% correspondiente a 5 personas.

Cuadro 19: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 4: Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	6.25	6.25	6.25
	De acuerdo	51	63.75	63.75	70.00
	Totalmente de acuerdo	24	30.00	30.00	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 5: Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 4: Comunicación



Fuente: Cuadro N° 19

En el Cuadro N° 19 y Figura N° 05 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 Dimensión 4: **Comunicación**, el 63,8% que corresponde a 51 personas respondieron a “De acuerdo” en las preguntas contenidas en los ítems correspondientes al manejo del control de la empresa, el 30,00% correspondiente a 24 personas que respondieron a “Totalmente de acuerdo” y el 6,30% corresponden a 5 personas que respondieron a “Totalmente en desacuerdo”.

Cuadro 20: Categorías de la variable 2: Desempeño laboral

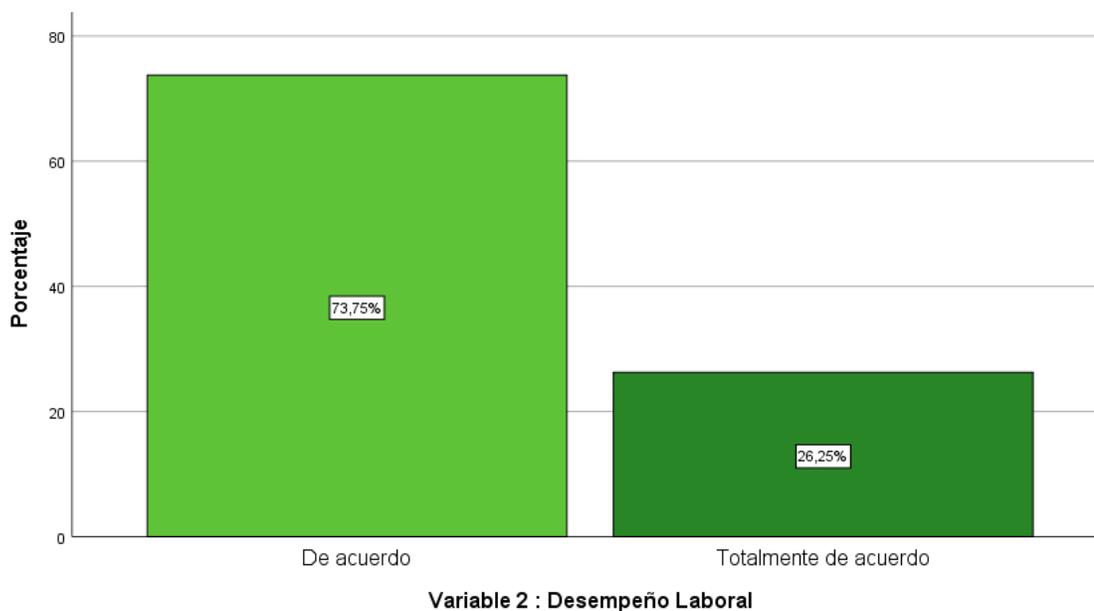
		Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje %
Válido	Regular	24	37	71	88.75
	Buena	38	40	9	11.25
	Total			80	100.0

En el cuadro N° 10 se puede observar que la Variable 2 se obtuvo mayor puntaje en la categoría “Regular” con un 88,75% que corresponde a 71 personas.

Cuadro 21: Frecuencia de la variable 2: Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	59	73.75	73.75	73.75
	Totalmente de acuerdo	21	26.25	26.25	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 6: Frecuencia de la variable 2: Desempeño Laboral



Fuente: Cuadro N° 21

En el Cuadro N° 21 y Figura N° 06 se muestra que para el promedio que se calculó de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 2 el 73,75% que corresponde a 59 personas respondieron “De acuerdo” en las preguntas contenidas en los ítems correspondientes a su desempeño laboral en

la empresa, otro 26,25% correspondiente a 21 personas, respondieron a “Totalmente de acuerdo”; lo cual indica que según la percepción de casi el 100% de trabajadores, se cumple con los parámetros referidos al desempeño laboral en la empresa.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Luego de presentar los resultados se determinó que existe una relación alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.

Al comparar con la tesis de (Hidalgo Muñoz, Tesis: El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la farmacia San José Firl, 2018) que concluye con una correlación de 0.260, lo que indica que, si existe una relación directa pero débil, siendo esta relación insignificante debido a que el valor de significancia es 0.349, siendo mayor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna, De igual manera nuestra investigación guarda relación con la tesis al tener una relación significativa, pero fuerte en comparación con la tesis antes mencionada entre el clima organizacional y el desempeño laboral, del mismo modo en la tesis de (Pastor Guillèn, "Clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017", 2017), se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,941** presenta una correlación significativa, el valor de sigma (bilateral) es de 0,004 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se presenta 162 registros procesados. Lo que nos permite afirmar que se aprueba la hipótesis "Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017", lo cual guarda relación con nuestra investigación al contrastar los resultados.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Luego de procesar los datos y obtener los resultados, y realizar la discusión, dando respuesta a las preguntas planteadas, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. Con una correlación de Pearson igual a 0,617** y un valor sigma igual a 0,000 se acepta hipótesis alterna y se afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa La Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022. El grado de correlación es fuerte, por su nivel de significancia se determinó que las características presentes en el clima organizacional de la empresa se relacionan con las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores.

En cuanto las categorías se concluyen que: la variable 1 clima organizacional se encuentra en la categoría buena con un 83.75% y el desempeño labora se encuentra en la categoría regular con un 88.75%.

2. Con un valor de correlación de Pearson igual a 0,491** y un valor sigma igual a 0,000 se acepta la hipótesis alterna, podemos afirmar que existe una relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de La Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022. De igual forma el grado de correlación es moderado positivo y nos indica que cualquier alteración en la aplicación del proceso de autorrealización en el clima organizacional puede ocasionar que cambie el desempeño laboral de los colaboradores de La Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.

3. Con un valor de correlación de Pearson igual a 0,513** y un valor sigma igual a 0,000 se acepta la hipótesis alterna y podemos afirmar que existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022; tiene un grado de correlación fuerte pero positiva, ello nos indica que cualquier alteración en la aplicación del proceso de involucramiento laboral en el clima organizacional puede ocasionar que cambie el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.
4. Con un valor de correlación de Pearson igual a 0,453** y un valor sigma igual a 0,002 se acepta la hipótesis alterna y podemos afirmar que existe una relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022; tiene un grado de correlación moderada pero positiva, nos señala que cualquier alteración en la aplicación del proceso de supervisión en clima organizacional puede ocasionar que cambie el desempeño laboral de los colaboradores en la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022.
5. Con un valor de correlación de Pearson igual a 0,389* y un valor sigma igual a 0,000 se acepta la hipótesis alterna y podemos afirmar que existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas Iquitos, 2022; además, tiene un grado de correlación moderada positiva, lo cual nos permite afirmar que cualquier alteración en la aplicación del proceso de comunicación en el clima organizacional puede ocasionar que cambie el

desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas
Iquitos, 2022.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

De acuerdo con las conclusiones efectuadas en la presente investigación hemos planteado las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda mantener el método de trabajo que asegura un buen clima organizacional, además de premiar el desenvolvimiento de los colaboradores, acción que promueve una competencia sana, también es necesario brindar capacitaciones constantes, esto permitirá un crecimiento personal lo cual se verá reflejado en el desempeño laboral.
2. Se recomienda buscar estrategias que permitan reconocer el eficiente trabajo de los colaboradores, como identificar al mejor colaborador del mes por área, esto genera una sensación de autorrealización, lo cual motiva a los colaboradores, esto se verá reflejado en el desempeño laboral de cada uno de ellos.
3. Se recomienda mantener un intercambio constante de ideas con todos los colaboradores, organizar reuniones individuales, grupales, que pueden ser por área o departamentos, incitándolos a proporcionar comentarios. Cuando cada empleado recibe voz en una organización, las personas se sienten valoradas y escuchadas. Las oportunidades de involucramiento laboral pueden ocurrir a través de una encuesta de participación o reuniones constantes donde puedan presentar sus inquietudes para mejorar la operatividad. La gerencia no solo debe permitir que los empleados proporcionen comentarios, sino que deben alentarlos y en caso de ser viable ejecutarlos.

4. Debido a que una de las responsabilidades diarias más importantes es supervisión del trabajo. El empleador con el personal a cargo del área deberá crear horarios para el personal, delegar tareas al personal idóneo para cada función y comunicar los objetivos que la organización establezca. También deben medir los progresos estableciendo metas a corto plazo y proporcionar información para asegurarse de que su equipo cumple los objetivos esenciales.
5. Se recomienda que, al momento de transmitir cualquier información a los colaboradores, el encargado de cada área a su cargo debe ser capaz de hablar y escribir con claridad cuando interactúan con los colaboradores. Tienen que dar instrucciones fácilmente comprensibles y brindar información procesable, también tiene que describir los problemas y las necesidades de la gerencia. Una opción de transmisión de información clara y precisa sería la difusión del mensaje en grupos internos o correos electrónicos institucionales donde el personal pueda no solo tener acceso al mensaje posterior a cualquier reunión, sino que también pueda resolver sus dudas por ese mismo medio.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Albiol, L. M. (2019). *La empatía: Entenderla para entender a los demás*. Colombia: Plataforma actual.
- Alles, M. (2004). *Desempeño por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Bergeron, J.-L. (1983). *Aspectos humanos de la organización*. Costa Rica: San José : Gaetan Morin/ICAP.
- Chiang Vega, M. (2012). *Comunicación Interna-Dirección y Gestión de Empresas*. Málaga, España: Editorial Vértice.
- Chiavenato, I. (2000). *"Administración de recursos humanos"*. McGraw-Hill Interamericana.
- Cordova Juarez, T. C. (2019). *Tesis: Clima organizacional y desempeño laboral para los asesores de la entidad financiera Caja Municipal de Ahorro y Crédito CMAC*. Trujillo. Obtenido de https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1775/TS_KYTA_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Domínguez Aguirre, L. R., Ramírez Campos, A. F., & García Méndez, A. (2013). *El clima laboral como elemento del compromiso*. Revista Nacional de Administración 4° Edición,.
- Echevarría, B. (2009). *Formación basada en competencias*. Revista de Investigación .
- Glendinning, P. (2002). *Performance Management: Pariah or Messiah*.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). Ciudad de México: McGraw-HILL Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: McGraw-HILL.
- Hidalgo Muñoz, C. M. (2018). *Tesis: El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la farmacia San José Firl*. Tarapoto.
- Hidalgo Muñoz, C. M. (2018). *Tesis: El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la farmacia San José Firl*. Tarapoto:
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2662/ADMINISTRACION%203N%20-%20Claudia%20Minelly%20Hidalgo%20Mu%20b1oz.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.
- Ñaupas Paitàn , H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación Cualitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis*. Colombia: Ediciones de la U conocimientos a su alcance.
- Osorio Rojas , K. G., & Pérez Enríquez, R. A. (2018). *"Clima laboral y su relación con el desempeño productivo de los trabajadores en el campo de una empresa Agroindustrial"*

- de la Libertad, Perú-2018*". La Libertad, Perú. Obtenido de https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23330/Osorio%20Rojas%20Ke%20Geraldine-Perez%20Enriquez%20Roxana_total.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Palma, S. (2004). *Tesis: Escala Clima Laboral CL*. Lima, Perú. Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes. *Espacios públicos*.
- Pastor Guillèn, A. P. (2017). *"Clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017"*. Lima, Perú.
- Pastor Guillèn, A. P. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Pernia, K., & Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. Mexico: Editorial Académica Española.
- Robbins, S. (2004). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodriguez Valencia, J. (2007). *Administración Moderna de Personal*. México: Cengage learner.
- RR.HH., U. d.-L. (2001). Desarrollo Personal. *gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-profesional/>
- Sikula, A. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez. *Universitaria de Investigación*, 595.
- Toro Álvarez, F. (2010). *Clima Organizacional*. Medellín, Colombia: Cincel.
- Valenzuela González, J. R. (2007). *Confiabilidad de la encuesta clima laboral (ECL)*. Mexico: Institución de Educación Superior Privada-Edición Única.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumentos de recolección de datos
<p>EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA CASA DE LAS ENCHILADAS IQUITOS,2022</p>	<p>General ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas, Iquitos 2022?</p> <p>Específicos ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas, Iquitos 2022? ¿De qué manera se relaciona el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas, Iquitos 2022? ¿De qué manera se relaciona la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas, Iquitos 2022? ¿De qué manera se relacionará la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas, Iquitos 2022?</p>	<p>General Determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas, Iquitos 2022.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar de qué manera se relaciona la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas, Iquitos 2022. • Determinar de qué manera se relaciona el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas, Iquitos 2022. • Determinar de qué manera se relaciona la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas, Iquitos 2022. • Determinar de qué manera se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas, Iquitos 2022. 	<p>General El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en la Casa de las Enchiladas, Iquitos 2022.</p> <p>Específicos Existe relación significativa entre la autorrealización con el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas, Iquitos 2022. Existe relación significativa entre el involucramiento laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas, Iquitos 2022. Existe relación significativa entre la supervisión con el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas, Iquitos 2022. Existe relación significativa entre la comunicación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Casa de las Enchiladas, Iquitos 2022.</p>	<p>Tipo de investigación Cuantitativa</p> <p>Diseño de investigación No experimental, descriptiva, correlacional</p>	<p>Población: Se tomará como población a los trabajadores de la Casa de las Enchiladas que hacen un total de 179 trabajadores.</p> <p>Muestra: Se realiza mediante la Fórmula de Población finita que da como resultado 80 colaboradores.</p> <p>Procesamiento de Datos: Se realiza a través del Programa Excel y SPSS 25</p>	<p>ENCUESTAS</p> <p>OBSERVACIÓN</p>

2. Instrumento de recolección de datos

Nº	CLIMA ORGANIZACIONAL	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	AUTORREALIZACIÓN				
1	Las condiciones laborales en la Casa de las Enchiladas me permiten realizar mis objetivos personales (familiar, anhelos, satisfacción con la vida, etc.).				
2	La Casa de las Enchiladas en la ciudad de Iquitos, mediante sus políticas de progreso profesional, me permite desarrollar una línea de carrera				
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL				
3	El desarrollo de mi labor es importante para el logro de los objetivos de la Casa de las Enchiladas.				
4	El cumplimiento de la visión, misión y valores establecidos en la empresa son importantes para el éxito de la organización.				
	SUPERVISIÓN				
5	Cuando tengo dificultades en el desarrollo de mi trabajo, mis colegas y superiores me apoyan para cumplir mis tareas.				
6	La Casa de las Enchiladas tiene claramente definidas las funciones de los puestos laborales y estos conllevan a desarrollar las actividades orientándonos a cumplir con las tareas y metas encomendadas.				
	COMUNICACIÓN				
7	La Casa de las Enchiladas tiene implementado un sistema de información que permite la fluidez de comunicación precisa para el cumplimiento de mi trabajo.				
8	En la Casa de las Enchiladas desarrollamos nuestro trabajo coordinando con las demás áreas para un mejor desarrollo del servicio.				
	DESEMPEÑO LABORAL				
	FUNCIONES				
9	La Casa de las Enchiladas me brinda recursos materiales, financieros, ambientales y recursos humanos, adecuados para cumplir eficientemente mi trabajo.				
10	Las condiciones económicas (sueldo, bonificaciones, etc) que la Casa de las				

	Enchiladas me ofrece satisfacen mis expectativas.				
11	Para realizar mi trabajo es muy importante conocer las funciones y procedimientos de las actividades para no cometer errores.				
12	Considero que las actividades en la Casa de las Enchiladas, exigen emplear capacidad de análisis para obtener buenos resultados de mi labor.				
	RENDIMIENTO				
13	La labor que realizo me exige desarrollar mis habilidades para lograr alcanzar las metas propuestas.				
14	Cuando realizo mi labor, me preocupo por informar y ayudar a los clientes para que obtengan el servicio esperado				
15	Me siento satisfecho con la labor que realizo en esta empresa.				
16	Cuando se me presentan dificultades en el trabajo, encuentro la manera de solucionarlos en un tiempo prudencial.				
17	Muchas veces desarrollo mi trabajo en el menor tiempo posible y utilizando el menor recurso posible sin afectar la calidad del servicio que realizo				
18	Considero que para lograr los objetivos institucionales con eficiencia es ideal trabajar en conjunto.				

3. Consentimiento informado

Yo, acepto participar voluntariamente en el estudio

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA CASA DE LAS ENCHILADAS, IQUITOS 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 Investigador/a responsable

Lugar y Fecha: